

GEDRAGSCODE PRIMARK 2019

Inleiding

De Gedragscode voor Leveranciers van Primark bevat onze eisen aan onze leveranciers om te waarborgen dat werknemers in onze aanvoerketen onder goede arbeidsomstandigheden werken en dat hun arbeidsrechten worden gerespecteerd.

Alle leveranciers, inclusief aannemers en andere zakenpartners, die voor Primark goederen produceren, afwerken, verpakken of anderszins behandelen of diensten uitvoeren, moeten zich aan deze Gedragscode voor Leveranciers en alle toepasselijke wetten en voorschriften houden in de landen en regio's waar ze actief zijn. In gevallen waar de eisen van deze Gedragscode voor Leveranciers van een hoger niveau zijn dan de plaatselijke wetten en voorschriften voorschrijven, dienen de leveranciers zich te houden aan de eisen van deze Gedragscode voor Leveranciers. Leveranciers dienen er tevens voor te zorgen dat alle partijen binnen hun eigen aanvoerketens zich aan deze Gedragscode voor Leveranciers en aan alle relevante wetten en voorschriften houden.

Klik [hier](#) voor meer informatie over de beleidsregels en procedures die de basis vormen van onze code. Klik hier voor de algemene voorwaarden.

Deze Gedragscode voor Leveranciers is opgesteld en geldig in de Engelse taal. Indien er versies van de Gedragscode voor Leveranciers in meerdere talen zijn, worden deze uitsluitend als het gemak dienende vertalingen beschouwd en in het geval van eventuele verschillen is de Engelse versie bepalend.

Paul Marchant, Chief Executive, Primark

GEDRAGSCODE PRIMARK 2019

1. Een dienstbetrekking wordt op vrijwillige basis gekozen

- 1.1 Er mag geen sprake zijn van enige vorm van verplichte arbeid, inclusief schuldarbeid, contractarbeid, mensenhandel of gevangeniswerk. Overwerken mag alleen op vrijwillige basis.
- 1.2 Eventuele vergoedingen die verbonden zijn aan de tewerkstelling van Werknemers dienen door de Werkgever te worden betaald.
- 1.3 Werknemers mogen niet verplicht worden om enige vorm van 'borgsom' te betalen of om hun identiteitspapieren bij hun Werkgever in te leveren.
- 1.4 Werknemers moeten vrij zijn om hun Werkgever na een redelijke opzegtermijn te verlaten.

2. Vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandeling

- 2.1 Alle Werknemers hebben het recht om lid te worden van een vakbond van hun eigen keuze, om zelf een vakbond op te richten en om collectief te onderhandelen.
- 2.2 Werkgevers stellen zich open op ten opzichte van de activiteiten van vakbonden en hun organisatorische activiteiten.
- 2.3 Tegen werknemersvertegenwoordigers mag niet worden gediscrimineerd en deze moeten de gelegenheid krijgen om hun vertegenwoordigende functie op de werkplek uit te oefenen.
- 2.4 Waar het recht op vereniging en collectieve onderhandelingen door de wet wordt beperkt, dient de Werkgever de ontwikkeling van alternatieve mogelijkheden voor onafhankelijke en vrije vereniging en collectieve onderhandelingen te faciliteren, en mag hij deze niet belemmeren.
- 2.5 Personen die optreden als werknemersvertegenwoordiger moeten dit uit vrije wil doen, na vrije en transparante verkiezingen zonder beïnvloeding door welke partij dan ook.

3. Arbeidsomstandigheden zijn veilig en hygiënisch

- 3.1 Werkgevers moeten voor een veilige en hygiënische werkomgeving zorgen, rekening houdend met de courante kennis binnen de industrie en van eventuele specifieke risico's. Hieronder valt ook de fysieke structuur van de gebouwen en de voorzieningen die worden gebruikt.
- 3.2 Werkgevers moeten door middel van beleid en procedures adequate maatregelen nemen om ongevallen en gezondheidsschade te voorkomen die voortvloeien uit het werk, verband houdend met het werk of zich voordoen gedurende het werk.

GEDRAGSCODE PRIMARK 2019

- 3.3 Werkgevers moeten een directievertegenwoordiger benoemen die verantwoordelijk is voor het waarborgen van een veilige en gezonde werkomgeving.
- 3.4 Werknemers moeten regelmatige voorlichtingssessies over veiligheid en gezondheid krijgen. Deze sessies moeten worden geregistreerd en moeten worden herhaald voor nieuwe of overgeplaatste werknemers.
- 3.5 Er moet gezorgd worden voor toegang tot schone toiletfaciliteiten en schoon drinkwater. Indien van toepassing dienen schone en veilige voorzieningen voor de bereiding, consumptie en opslag van voedsel resp. levensmiddelen ter beschikking te worden gesteld.
- 3.6 Werkgevers moeten ervoor zorgen dat werknemers toegang hebben tot adequate medische hulp en voorzieningen in geval van ziekte of letsel op het werk.
- 3.7 Accommodatie die eventueel beschikbaar wordt gesteld, moet gekozen worden door de Werknemers, schoon en veilig zijn en aan de basisbehoeften van de Werknemers voldoen.

4. Kinderarbeid is verboden

- 4.1 Er mogen geen kinderen worden gerekruteerd of aangenomen voor de uitvoering van werkzaamheden.
- 4.2 Voor alle landen geldt dat zowel de minimumleeftijd voor toegang tot de arbeidsmarkt als de voorschriften voor het in dienst nemen van jonge werknemers bepaald worden volgens de IAO-verdragen of, in geval deze meer bescherming biedt, de nationale/regionale wetgeving.

Om twijfel te vermijden, wordt in dit verband onder 'jonge werknemer' verstaan elke persoon die de arbeidsgerechtigde leeftijd heeft bereikt, maar nog geen 18 jaar oud is.
- 4.3 Bedrijven moeten beleidsregels en procedures hanteren die voorkomen dat er kinderen worden aangenomen voor de uitvoering van werkzaamheden.

5. Er worden leefbare lonen betaald

- 5.1 Lonen en vergoedingen voor een standaard werkweek moeten minimaal overeenkomen met het nationale minimumloon of, bij gebrek daaraan, met een aanvaarde industriestandaard. In ieder geval moeten de lonen altijd hoog genoeg zijn om in de basisbehoeften te kunnen voorzien en om nog enig vrijelijk besteedbaar inkomen te hebben. Primark steunt actief initiatieven die bevorderen dat het minimumloon tot stand komt door middel van nationale collectieve onderhandelingen in de industrie.

GEDRAGSCODE PRIMARK 2019

- 5.2 Aan alle werknemers moet, voordat ze in dienst treden, schriftelijke en begrijpelijke informatie worden verstrekt over hun arbeidsvoorwaarden met betrekking tot hun loon. Ook moeten zij elke keer dat zij worden betaald schriftelijke en begrijpelijke informatie ontvangen over de bijzonderheden van hun loon voor de betreffende periode.
- 5.3 Inhoudingen op het loon als disciplinaire maatregel en inhoudingen op het loon die niet zijn voorzien in de nationale wetgeving zijn niet toegestaan zonder de uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer. Alle disciplinaire maatregelen moeten worden geregistreerd.
- 5.4 Overuren moeten altijd extra worden betaald tegen een hoger tarief dan het normale tarief en dit hogere tarief dient bij voorkeur niet minder te bedragen dan 125% van het normale tarief.
- 5.5 Betaling van overuren en vergoedingen moet in de gewerkte periode gebeuren.

6. De werktijden zijn niet buitensporig

- 6.1 De werktijden moeten overeenkomen met de nationale wetgeving en binnen de industrie geldende maatstaven, al naar gelang hetgeen arbeiders de beste bescherming biedt.
- 6.2 Standaard werktijden, uitgezonderd overuren, moeten contractueel worden vastgelegd en niet meer dan 48 uur per week bedragen.*
- 6.3 Er moet op verantwoordelijke wijze met overwerk worden omgegaan, rekening houdend met de mate waarin, de frequentie waarmee en het aantal uren dat door individuele arbeiders en het gezamenlijke personeel wordt gewerkt.
- 6.4 Het totale aantal gewerkte uren, inclusief overuren, per periode van 7 dagen mag niet hoger zijn dan 60 uur, tenzij er sprake is van uitzonderlijke omstandigheden. In dergelijke gevallen, dient aan alle onderstaande voorwaarden te worden voldaan:
- Het is wettelijk toegestaan;
 - Het is toegestaan op basis van collectieve afspraken die op vrijwillige basis zijn overeengekomen met een vakbond die een aanzienlijk deel van de arbeiders vertegenwoordigt;
 - Er zijn passende maatregelen genomen om de gezondheid en veiligheid van de arbeiders te waarborgen; en
 - De werkgever kan aantonen dat er uitzonderlijke omstandigheden zijn zoals onverwachte productiepieken, ongelukken of noodsituaties.

GEDRAGSCODE PRIMARK 2019

6.5 Werknemers krijgen minimaal 1 dag vrij per periode van 7 dagen, of, indien wettelijk toegestaan, 2 dagen per periode van 14 dagen.

**Internationale normen adviseren om de standaard werktijden (exclusief overuren) indien mogelijk op progressieve wijze te verlagen naar 40 uur per week zonder dat daarbij sprake is van een salarisverlaging naarmate de werktijden worden verminderd.*

7. Er wordt niet gediscrimineerd

7.1 Er wordt niet gediscrimineerd - Dit geldt onder meer maar niet uitsluitend voor het aannemen van personeel, het bezetten van functies, het betalen van loon, toegang tot opleidingen, promotie, ontslag of pensionering - en dit op basis van bijvoorbeeld ras, kaste, huidskleur, afkomst, religie, leeftijd, handicap, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, lidmaatschap van vakbonden of politieke overtuiging.

8. Er wordt vast werk geboden

8.1 Het uitgevoerde werk moet zoveel mogelijk plaatsvinden op basis van een erkende arbeidsverhouding die tot stand is gebracht volgens nationale wetgeving en algemene gebruiken binnen de industrie.

8.2 Verplichtingen aan Werknemers in het kader van wet- en regelgeving inzake arbeid of sociale zekerheid die voortvloeien uit de reguliere arbeidsverhouding mogen niet worden omzeild door het gebruik van labour-only contracten, onderaanneming of thuiswerkafspraken of door leercontracten waarbij men niet echt de intentie heeft om de leerling vaardigheden aan te leren of reguliere arbeid te bieden. Dergelijke verplichtingen mogen ook niet worden omzeild door het overmatige gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

8.3 Overwerk mag niet worden gebruikt ter vervanging van reguliere werktijden.

8.4 Het beëindigen van contracten moet gebeuren volgens een procedure die eerlijk en transparant is, voldoet aan de plaatselijke wetgeving en op een duidelijke manier aan de betrokken werknemers wordt gecommuniceerd.

9. Geen wrede of onmenselijke behandeling

9.1 Fysiek geweld, lichaamsstraffen, het dreigen met fysiek geweld,

GEDRAGSCODE PRIMARK 2019

verbaal geweld, pesterijen, seksuele intimidatie en andere vormen van intimidatie, waaronder een vijandige of onaangename werkomgeving, zijn verboden.

10. Ecologische verantwoordelijkheid

- 10.1 Leveranciers moeten zich aan alle toepasselijke plaatselijke wetten en voorschriften met betrekking tot de bescherming en het behoud van het milieu houden. Dit omvat tevens het verkrijgen en bijhouden van alle noodzakelijke milieuvergunningen, -toestemmingen en -registraties.

Lees voor meer informatie [hier](#) het milieubeleid en de richtlijnen voor leveranciers inzake milieuduurzaamheid.

11. Wettelijke vereisten

- 11.1 Primark streeft ernaar om de wet- en regelgeving in elke plaats waar Primark goederen inkoopt na te leven en zal niet doelbewust handelen in strijd met dergelijke wet- of regelgeving.
- 11.2 In gevallen waar de eisen van deze Gedragscode voor Leveranciers van een hoger niveau zijn dan de plaatselijke wetten en voorschriften voorschrijven, dienen de leveranciers zich te houden aan de eisen van deze Gedragscode voor Leveranciers.

12. Klachtenprocedure

- 12.1 Werknemers moeten toegang hebben tot een klachtenprocedure die hen in staat stelt om werkgerelateerde klachten in te dienen zonder bang te hoeven zijn voor represailles.
- 12.2 Werknemers dienen bij indiensttreding duidelijk op het bestaan van de procedure te worden gewezen en deze dient gemakkelijk toegankelijk te zijn voor alle Werknemers en hun vertegenwoordigers.
- 12.3 Bij klachtenprocedures moeten hogere leidinggevenden van geschikt niveau worden ingeschakeld.
- 12.4 Deze leidinggevenden dienen de bezorgdheden van Werknemers zo spoedig mogelijk aan te pakken onder gebruikmaking van een begrijpelijk en transparant proces dat tevens het tijdig geven van feedback aan de betrokkenen omvat.

GEDRAGSCODE PRIMARK 2019

- 12.5 De klachtenprocedure mag niet worden gebruikt om de rol van vakbonden en collectieve overlegprocedures te ondermijnen en mogen niemand de toegang tot andere bestaande gerechtelijke of administratieve procedures of arbitrage ontzeggen.

13. Omkoping en corruptie worden niet getolereerd

- 13.1 Het aanbieden, betalen, vragen of accepteren van smeergeld of provisie, met inbegrip van faciliterende betalingen, is ten strengste verboden. Onder omkoping valt elke vorm van gift, tegenprestatie, beloning of voordeel voor iemand binnen een bedrijf of overheidsinstantie met als doel het verkrijgen of behouden van een commercieel voordeel, of het aanzetten van de ontvanger tot iets onrechtmatigs of het belonen van de ontvanger voor iets onrechtmatigs.

Omkoping kan ook plaatsvinden wanneer het aanbieden of geven van smeergeld wordt gedaan door of via een derde partij, bijvoorbeeld een zaakwaarnemer, vertegenwoordiger of tussenpersoon.

Hierna volgen een aantal voorbeelden van omkoping. Dit overzicht is niet volledig:

- geschenken of reiskosten
- het gebruik van diensten, faciliteiten of eigendommen van het bedrijf zonder dat daar een vergoeding voor wordt betaald
- contante betalingen
- leningen, garanties voor leningen of andere vormen van krediet
- het verstrekken van een uitkering, zoals een educatieve beurs of betaling van kosten voor gezondheidszorg, aan een lid van de familie van een potentiële klant/ambtenaar of overheidsfunctionaris
- het verstrekken van een subcontract aan een persoon die verbonden is met iemand die betrokken is bij de gunning van de hoofdopdracht;
- het inschakelen van een lokaal bedrijf dat in handen is van een lid van de familie van een potentiële klant/ambtenaar of overheidsfunctionaris.

GEDRAGSCODE PRIMARK 2019

- 13.2 Faciliterende betalingen zijn kleine betalingen of vergoedingen die door overheidsfunctionarissen worden gevraagd om de uitvoering van routinematige overheidstaken (zoals het verstrekken van een visum of het regelen van de douane-inklaring) te versnellen of te vergemakkelijken. Dergelijke betalingen zijn ten strengste verboden.
- 13.3 Leveranciers, vertegenwoordigers en hun werknemers moeten voldoen aan alle van toepassing zijnde wetten tegen omkoping en corruptie. Indien er geen wetten tegen omkoping of corruptie van toepassing zijn, of indien deze minder streng zijn dan de Britse Bribery Act 2010, moeten leveranciers, vertegenwoordigers en hun werknemers zich houden aan de Britse Bribery Act 2010.
- 13.4 Leveranciers en vertegenwoordigers moeten beschikken over procedures tegen corruptie en omkoping om te voorkomen dat werknemers of personen die bij hun bedrijf betrokken zijn, zich hieraan schuldig maken. Leveranciers en vertegenwoordigers moeten deze procedures op de juiste wijze binnen hun bedrijf implementeren en ze regelmatig herzien om ervoor te zorgen dat ze effectief blijven.