

PRIMARK-VERHALTENSKODEX 2019

Einführung

Die im Lieferantenverhaltenskodex von Primark festgelegten Anforderungen sollen sicherstellen, dass Arbeiter in unserer Lieferkette gute Arbeitsbedingungen vorfinden und dass Arbeitsplatzrechte gewährleistet sind und respektiert werden.

Alle Lieferanten, einschließlich Auftragnehmer und andere Geschäftspartner, die für Primark Waren herstellen, verarbeiten, verpacken oder anderweitig handhaben oder die für Primark Dienstleistungen erbringen, müssen diesen Lieferantenverhaltenskodex sowie alle geltenden Gesetze und Bestimmungen in den Ländern und Gebieten, in denen sie tätig sind, einhalten. Liegen die Anforderungen dieses Lieferantenverhaltenskodex auf einem höheren Niveau als die örtlichen Gesetze und Bestimmungen, dann müssen Lieferanten die Anforderungen dieses Lieferantenverhaltenskodex einhalten. Es liegt im Verantwortungsbereich von Lieferanten, sicherzustellen, dass dieser Lieferantenverhaltenskodex und alle relevanten Gesetze und Bestimmungen innerhalb ihrer eigenen Lieferketten eingehalten werden.

Weitere Informationen zu den Richtlinien und Verfahren, die unseren Kodex untermauern, finden Sie [hier](#). Zu den Allgemeinen Bedingungen gelangen Sie hier.

Dieser Lieferantenverhaltenskodex wurde in der englischen Sprache verfasst und ist in dieser gültig. Versionen des Lieferantenverhaltenskodex in verschiedenen Sprachen gelten lediglich als Übersetzungen, die praktischen Zwecken dienen; bei eventuellen Diskrepanzen gilt die englische Version.

Paul Marchant, CEO, Primark

PRIMARK-VERHALTENSKODEX 2019

1. Beschäftigung ist frei gewählt

- 1.1 Zwangsarbeit oder unfreiwillige Arbeit jeglicher Art sind verboten, darunter Schuldknechtschaft, Menschenhandel oder mit Gefängnisarbeit erbrachte Arbeit. Überstunden werden ausschließlich freiwillig geleistet.
- 1.2 Etwaige mit der Einstellung von Arbeitern in Zusammenhang stehende Gebühren sind vom Arbeitgeber zu zahlen.
- 1.3 Arbeiter dürfen nicht verpflichtet werden, bei ihrem Arbeitgeber eine Kautions- oder Ausweispapiere zu hinterlegen.
- 1.4 Es steht Arbeitern frei, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen.

2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

- 2.1 Alle Arbeiter haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen oder beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen.
- 2.2 Arbeitgeber sind offen gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und ihrer Organisationsarbeit.
- 2.3 Arbeitervertreter werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre Vertretungsfunktion am Arbeitsplatz auszuüben.
- 2.4 Wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, ermöglicht der Arbeitgeber – und verhindert nicht – die Entwicklung paralleler Arten der unabhängigen und freien Vereinigung und Kollektivverhandlung.
- 2.5 Personen, die Arbeiter vertreten, tun dies aus freien Stücken und werden frei und transparent, ohne den Einfluss Dritter, gewählt.

3. Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch

- 3.1 Eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung wird durch den Arbeitgeber gewährt, auch mit Blick auf das vorherrschende Wissen der Industrie und möglicher spezifischer Gefahren. Dies bezieht sich auch auf die bauliche Struktur der genutzten Gebäude und Einrichtungen.
- 3.2 Basierend auf Richtlinien und Verfahren werden angemessene Vorkehrungen getroffen, um Unfällen und Gesundheitsgefährdungen vorzubeugen, die aus der Arbeit resultieren, oder in ihrem Verlauf auftreten können.
- 3.3 Der Arbeitgeber ernennt einen Senior Manager, der für die Gewährleistung einer sicheren und gesunden Arbeitsplatzumgebung verantwortlich ist.

PRIMARK-VERHALTENSKODEX 2019

- 3.4 Arbeiter erhalten regelmäßige, dokumentierte Schulungen in Gesundheit und Sicherheit. Diese Schulungen werden für neue oder neu zugeteilte Arbeiter wiederholt.
- 3.5 Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und zu sauberem Trinkwasser wird bereitgestellt. Wenn angebracht, werden Vorkehrungen zum hygienischen und sicheren Zubereiten, Verzehren und Aufbewahren von Essen getroffen.
- 3.6 Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass im Falle von Krankheit oder Arbeitsunfällen hinreichende medizinische Versorgung und entsprechende Einrichtungen vorgesehen sind.
- 3.7 Wenn eine Unterkunft gestellt wird, wird diese von den Arbeitern ausgewählt und ist sauber, sicher und deckt den Grundbedarf der Arbeiter.

4. Keine Kinderarbeit

- 4.1 Es werden keine Kinder zu Arbeitszwecken eingestellt oder beschäftigt.
- 4.2 Das Mindestalter für Erwerbstätigkeit und die Regeln bezüglich der Beschäftigung junger Arbeitnehmer werden in den einzelnen Ländern durch die Übereinkommen der ILO oder die nationale/regionale Gesetzgebung bestimmt, je nachdem, was der Person mehr Schutz bietet.

Junge Arbeitnehmer bezieht sich in diesem Kontext auf Personen, die das gesetzliche Mindestalter für Erwerbstätigkeit erreicht haben, jedoch noch nicht 18 Jahre alt sind.
- 4.3 Unternehmen verfügen über Richtlinien und Programme, die die Einstellung und Beschäftigung von Kindern verhindern.

5. Es werden existenzsichernde Löhne gezahlt

- 5.1 Löhne und Zulagen, die für eine Standard-Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen mindestens dem nationalen Mindestlohn oder, wenn ein solcher nicht existiert, einem akzeptablen Vergleichsstandard. Auf jeden Fall sollten Löhne stets hoch genug sein, um den Grundbedarf zu decken und darüber hinaus ein frei verfügbares Einkommen zu sichern. Primark unterstützt aktiv Maßnahmen, die eine Festlegung des Mindestlohns durch nationale Kollektivverhandlungen auf Industriebene sicherstellen.
- 5.2 Alle Arbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen über ihre Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf Lohn, bevor sie die Beschäftigung annehmen, sowie über die Bestandteile ihres Lohnes für den entsprechenden Entlohnungszeitraum jedes Mal, wenn sie ihren Lohn erhalten.

PRIMARK-VERHALTENSKODEX 2019

- 5.3 Abzüge vom Lohn als disziplinarische Maßnahme sind nicht erlaubt; Lohnabzüge, die nicht gesetzlich vorgeschrieben sind, werden nicht vorgenommen ohne die ausdrückliche Zustimmung des betroffenen Arbeiters. Alle disziplinarischen Maßnahmen sind aufzuzeichnen.
- 5.4 Überstunden werden immer mit einem Überstundensatz vergütet, wobei empfohlen wird, dass dieser nicht unter 125% des regulären Lohns liegen sollte.
- 5.5 Überstunden und Zulagen werden in dem Zeitraum bezahlt, in dem die Arbeit geleistet wurde.

6. Die Arbeitszeit ist nicht überhöht

- 6.1 Die Arbeitszeit muss mit der nationalen Gesetzgebung und industriellen Vergleichsstandards übereinstimmen, je nachdem, wodurch Arbeitern mehr Schutz geboten wird.
- 6.2 Übliche Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, müssen per Vertrag festgelegt werden und dürfen 48 Stunden pro Woche* nicht überschreiten.
- 6.3 Überstunden müssen verantwortungsvoll genutzt werden und das Ausmaß, die Häufigkeit und die gearbeiteten Stunden durch einzelne Arbeiter und die Belegschaft als Ganzes berücksichtigen.
- 6.4 Die Arbeitsstunden insgesamt, einschließlich Überstunden, die über einen beliebigen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten, außer es liegen außergewöhnliche Umstände vor. In derartigen Fällen sind alle folgenden Bedingungen einzuhalten:
- dies ist durch das Landesrecht erlaubt;
 - dies ist durch eine mit einer Arbeitnehmerorganisation frei verhandelte Tarifvereinbarung erlaubt, wobei die Organisation einen signifikanten Teil der Belegschaft repräsentiert;
 - es wurden angemessene Sicherheitsmaßnahmen ergriffen, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter zu schützen, und
 - der Arbeitgeber kann beweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie beispielsweise unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.

PRIMARK-VERHALTENSKODEX 2019

- 6.5 Alle Arbeiter genießen in jedem Zeitraum von sieben Tagen mindestens einen freien Tag oder, wo nach Landesrecht erlaubt, zwei freie Tage für jeden Zeitraum von 14 Arbeitstagen.

**Internationale Standards empfehlen eine schrittweise Reduzierung der üblichen Arbeitsstunden (Überstunden ausgenommen), wo angemessen, auf 40 Stunden pro Woche, ohne die Löhne der Arbeiter zu reduzieren.*

7. Es wird keine Diskriminierung ausgeübt

- 7.1 Es gibt keine Diskriminierung von Arbeitern, insbesondere nicht bei Mitarbeiteranwerbung, Beschäftigung, Bezahlung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand und insbesondere in Bezug auf Rasse, Kaste, Hautfarbe, nationale Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexuelle Orientierung, gewerkschaftliche Mitgliedschaft oder politisches Bekenntnis.

8. Es wird regelmäßige Beschäftigung geboten

- 8.1 In größtmöglichem Ausmaß wird Arbeit auf der Basis einer anerkannten Arbeitsbeziehung ausgeübt, die auf nationalen Gesetzen und Praktiken beruht.
- 8.2 Verpflichtungen gegenüber Arbeitern auf arbeits- oder sozialversicherungsrechtlicher Grundlage und auf der Basis von Bestimmungen, die für Festanstellungsverhältnisse gelten, werden nicht umgangen indem man Zeitarbeiter, Subunternehmer oder Heimarbeiter einsetzt oder Praktikanten ohne echte Intention der Wissensvermittlung oder eventueller Übernahme in eine Festanstellung beschäftigt. Diese Verpflichtungen werden auch nicht durch den übermäßigen Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse umgangen.
- 8.3 Überstunden dürfen nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse genutzt werden.
- 8.4 Die Beendigung von Verträgen muss auf einem fairen, transparenten und einheitlichen Prozess unter Einhaltung der lokalen Gesetzgebung basieren und den betreffenden Arbeitern eindeutig kommuniziert werden.

PRIMARK-VERHALTENSKODEX 2019

9. Grobe oder unmenschliche Behandlung ist nicht erlaubt

- 9.1 Körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, die Androhung körperlicher Misshandlung, sexuelle oder andere Belästigung, Beleidigung sowie andere Formen der Einschüchterung einschließlich einer bedrohlichen oder anstößigen Arbeitsumgebung sind verboten.

10. Verantwortung gegenüber der Umwelt

- 10.1 Lieferanten beachten alle geltenden örtlichen Gesetze und Bestimmungen über Schutz und Erhalt der Umwelt. Dazu gehören auch die Einholung und Aufrechterhaltung aller erforderlichen Umweltzulassungen, genehmigungen und registrierungen.

Weitere Informationen erhalten Sie [hier](#) in der Umweltstrategie und den Lieferantenrichtlinien über ökologische Nachhaltigkeit.

11. Gesetzliche Anforderungen

- 11.1 Primark hält sich an die Gesetze und Bestimmungen an jedem Beschaffungsort, an dem sie Geschäfte tätigt, und wird nicht im bewussten Verstoß gegen diese Gesetze oder Bestimmungen handeln.
- 11.2 Liegen die Anforderungen dieses Lieferantenverhaltenskodex auf einem höheren Niveau als die örtlichen Gesetze und Bestimmungen, dann müssen Lieferanten die Anforderungen dieses Lieferantenverhaltenskodex einhalten.

12. Beschwerdeverfahren

- 12.1 Es gibt ein Verfahren, über das Arbeiter ohne Angst vor Vergeltung arbeitsplatzbezogene Beschwerden melden und ansprechen können.
- 12.2 Das Verfahren wird den Arbeitern bei ihrer Einstellung klar vermittelt und die Verfahren sind für alle Arbeiter und ihre Vertreter leicht zugänglich.
- 12.3 Am Beschwerdeverfahren nehmen Vertreter der Geschäftsführung mit angemessenem Rang teil.
- 12.4 Die Geschäftsführung reagiert auf Anliegen der Arbeiter rasch und unter Einsatz eines verständlichen und transparenten Prozesses, der eine zeitnahe Rückmeldung an die Beteiligten sicherstellt.

PRIMARK-VERHALTENSKODEX 2019

- 12.5 Das Beschwerdeverfahren wird nicht dazu missbraucht, die Rolle von Gewerkschaften und Tarifverhandlungen zu unterminieren, und blockiert auch nicht den Zugang zu anderen bestehenden gerichtlichen, schiedsgerichtlichen oder verwaltungstechnischen Verfahren.

13. Bestechung oder Korruption wird nicht toleriert

- 13.1 Das Angebot, die Zahlung, die Bitte um oder die Annahme von Bestechungsgeldern oder Schmiergeldern, inklusive Gefälligkeitszahlungen, ist streng verboten. Eine Bestechung umfasst das Geben oder Anbieten von jeglicher Form von Geschenk, Entgelt, Belohnung oder Vorteil an jemanden in Unternehmen oder Regierungsbehörden mit dem Ziel, einen geschäftlichen Vorteil zu erhalten oder zu behalten oder eine Unkorrektheit seitens des Empfängers zu veranlassen oder zu belohnen, bzw. wenn der Empfänger das Angebotene nicht annehmen dürfte.

Bestechung findet auch statt, wenn Angebot oder Übergabe von Bestechungsgeld durch einen Dritten erfolgt, zum Beispiel einen Beauftragten, Vertreter oder Mittelsmann.

Im Folgenden sind einige Beispiele für Bestechung aufgeführt, wobei die Liste nicht erschöpfend ist:

- Geschenke oder Reisekosten
- Unentgeltliche Nutzung von Firmendiensten, anlagen oder eigentum
- Bargeldzahlungen
- Kredite, Bürgschaften oder andere Darlehen
- Gewähren eines Vorteils wie Ausbildungsstipendien oder medizinische Leistungen an ein Familienmitglied eines potenziellen Kunden öffentlicher Person oder Regierungsvertreters
- einen Untervertrag an jemanden vergeben, der mit jemandem verbunden ist, der in die Vergabe des Hauptvertrags involviert ist
- ein lokales Unternehmen beauftragen, das einem Familienmitglied eines potenziellen Kunden öffentlicher Person oder Regierungsvertreters gehört.

PRIMARK-VERHALTENSKODEX 2019

- 13.2 Schmiergeldzahlungen sind kleine Zahlungen oder Gebühren, die von Vertretern staatlicher Stellen verlangt werden, um die Durchführung einer staatlichen Routinehandlung (wie etwa die Erteilung eines Visums oder die Zollabfertigung) zu beschleunigen oder zu erleichtern. Derartige Zahlungen sind streng verboten.
- 13.3 Lieferanten, Vertreter und deren Mitarbeiter müssen alle geltenden Anti-Bestechungs- und Korruptionsgesetze einhalten. Gelten keine Anti-Bestechungs- oder Korruptionsgesetze oder sind die geltenden Gesetze schwächer als das britische Bestechungsgesetz von 2010 (UK Bribery Act 2010), müssen Lieferanten, Vertreter und deren Mitarbeiter den UK Bribery Act 2010 einhalten.
- 13.4 Lieferanten und Vertreter müssen Anti-Korruptions und Anti-Bestechungsmechanismen implementiert haben, um zu verhindern, dass Mitarbeiter oder Personen, die mit ihrem Geschäft in Verbindung stehen, gegen das Bestechungs- oder Korruptionsverbot verstoßen. Lieferanten und Vertreter werden diese Verfahren und Vorkehrungen in ihrem Geschäft umsetzen und regelmäßig überprüfen, um sicherzustellen, dass sie wirksam greifen.