

PRIMARK MAGATARTÁSI KÓDEX 2019

Bevezetés

A Primark Beszállítói magatartási kódexében megfogalmazzuk követelményeinket, amelyekkel az ellátási láncban dolgozó munkavállalóknak biztosítani kívánjuk a jó munkakörnyezetet és az őket megillető munkahelyi jogokat, valamint ez utóbbiak tiszteletben tartását.

Minden szállító, beleértve az alvállalkozókat és egyéb üzleti partnereket is, akik a Primark számára bármilyen terméket gyártanak, fejeznek be, csomagolnak vagy egyéb módon kezelnek vagy szolgáltatásokat nyújtanak, köteles megfelelni jelen szállítói magatartási kódexnek és minden érvényes vonatkozó törvénynek és szabályozásnak a tevékenységük szerinti országban és területen. Ha a szállítói magatartási kódex a helyi törvényeknél és szabályozásoknál magasabb normát állapít meg, akkor a szállító köteles jelen szállítói magatartási kódex követelményeivel összhangban eljárni. Továbbá a szállítók saját felelőssége biztosítani a saját ellátási láncukon belül jelen szállítói magatartási kódex és minden vonatkozó törvény és szabályozás betartását.

A kódexünk alapját képező irányelvekkel és eljárásrendekkel kapcsolatos bővebb információkért kattintson [ide](#), a felhasználási feltételek áttekintéséhez pedig ide.

Jelen szállítói magatartási kódex eredetileg angol nyelven íródott, és elsősorban azon a nyelven értelmezendő. A szállítói magatartási kódex egyéb nyelvekre lefordított változatai csak tájékoztató jellegűek; bármilyen ellentmondás felmerülése esetén az angol nyelvű változat rendelkezései mérvadók.

Paul Marchant vezérigazgató, Primark

PRIMARK MAGATARTÁSI KÓDEX 2019

1. A munkavállalás szabadon választhatósága

- 1.1. Kizárt a kényszermunka vagy a munkára kötelezés bármilyen formája, beleértve a rabszolgamunkát, az adórszolgálatot, az emberkereskedelemből származó munkaerő alkalmazását és a börtönmunkát, valamint túlórára is csak önkéntes alapon kerülhet sor.
- 1.2. A munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos díjak teljesen mértékben a munkaadót terhelik.
- 1.3. A munkavállalók nem kötelezhetők arra, hogy pénzügyi letétet adjanak, vagy személyes irataikat a munkaadónál hagyják.
- 1.4. A munkavállalók a felmondási szándék megfelelő és időben történő jelzése után szabadon távozhatnak.

2. A szerveződési jog és a kollektív tárgyalások jogának tiszteletben tartása

- 2.1. A munkavállalókat megkülönböztetés nélkül megilleti az a jog, hogy szabad választásuk szerint szakszervezetekhez csatlakozzanak, vagy szakszervezeteket hozzanak létre, és kollektív tárgyalásokat folytassanak.
- 2.2. A munkaadó nyitott hozzáállást tanúsít a szakszervezetek tevékenysége, illetve a szakszervezetek szervező tevékenysége iránt.
- 2.3. A munkaadó nem alkalmaz diszkriminatív bánásmódot a szakszervezeti tisztviselőkkel szemben, és lehetővé teszi számukra szakszervezeti feladataik elvégzését a munkahelyen.
- 2.4. Amennyiben a helyi törvények korlátozzák a szerveződési jogot és a kollektív tárgyalások jogát, a munkaadó támogatja és nem akadályozza a független és szabad szerveződés és tárgyalások alternatív módjainak létrejöttét.
- 2.5. A munkavállalókat képviselő személyeknek önszántukból kell ilyen minőségben eljárniuk, valamint szabadon és átlátható módon, más felek befolyása nélkül kell őket megválasztani.

3. Biztonságos és higiénikus munkakörülmények

- 3.1. A munkaadó köteles biztonságos és higiénikus munkakörnyezetet biztosítani, figyelembe véve az ipárral kapcsolatos ismereteket és a lehetséges veszélyforrásokat. A munka során használt épületek és létesítmények fizikai szerkezetét is beleértve.
- 3.2. Irányelveinkkel és eljárásrendjeinkkel összhangban a munkaadó köteles megfelelő lépéseket tenni a munka miatt fellépő, a munkával kapcsolatos, illetve a munka közben történő balesetek és egészségkárosodással járó sérülések megelőzésére.

PRIMARK MAGATARTÁSI KÓDEX 2019

- 3.3. A munkaadó köteles a felső vezetői egyikét megbízni az egészségvédelmi és munkabiztonsági feladatok ellátásával.
- 3.4. A munkavállalókat rendszeres, jegyzett egészségvédelmi és munkabiztonsági képzésben kell részesíteni, és a képzést megismételni az új vagy a más feladatra átirányított munkavállalók esetében.
- 3.5. A munkavállalók számára hozzáférést kell biztosítani tiszta mellékhelyiségekhez és ivóvízhez. Szükség esetén az élelmiszerek előkészítésére, fogyasztására és tárolására szolgáló, tiszta és biztonságos létesítményeket is kell biztosítani.
- 3.6. A munkaadó köteles hozzáférést biztosítani a megfelelő orvosi ellátáshoz és létesítményekhez a munkavégzés folyamán elszenvedett sérülések vagy megbetegedések esetére.
- 3.7. Amennyiben a munkaadó szállást is biztosít, azt a munkavállalónak kell kiválasztania, tisztának és biztonságosnak kell lennie, illetve gondoskodni kell a munkavállalók alapvető szükségleteinek kielégítéséről.

4. A gyermekmunka igénybevételének kizárása

- 4.1. Tilos kiskorú gyermekeket toborozni és foglalkoztatni.
- 4.2. A foglalkoztatás alsó korhatáráról, valamint a fiatalkorúak foglalkoztatásának körülményeit szabályozó előírásokról minden országban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezménye vagy a helyi/regionális jogszabályok határoznak, attól függően, hogy melyik biztosít nagyobb védelmet az egyén számára.
Fiatalkorú munkavállalónak jelen kontextusban a munkavállalás jogszabályban meghatározott alsó korhatára fölé eső, de a 18. életévüket még be nem töltött személyek tekintendők.
- 4.3. Minden vállalatnak biztosítania kell a gyermekek toborzásának és foglalkoztatásának megelőzését célzó irányelveket és programokat.

5. Létminimumot biztosító bérek fizetése

- 5.1. A rendes munkahétért fizetett béreknek és juttatásoknak minimálisan el kell érniük a nemzeti minimálbér összegét vagy – annak hiányában – egy elfogadható iparági normának számító összeget. A bérnek minden esetben elégségesnek kell lennie az alapszükségletek kielégítésére, és némi szabadon elkölthető keretet is biztosítania kell. A Primark aktívan támogatja a minimálbér nemzeti kollektív tárgyalások útján, ágazati szinten történő megállapítását célzó kezdeményezéseket.

PRIMARK MAGATARTÁSI KÓDEX 2019

- 5.2. Minden egyes munkavállaló számára a munkába állást megelőzően biztosítani kell írásban, érthető formában a munkaviszony bérezésre vonatkozó feltételeit, továbbá minden egyes bérfizetéskor ugyanilyen módon kell biztosítani az adott bérfizetési időszakra vonatkozó bér részletes kimutatását.
- 5.3. A bér csökkentése fegyelmi intézkedésként nem engedélyezett. Ugyancsak nem engedélyezett – az érintett munkavállaló kifejezett hozzájárulása nélkül – bármely olyan levonás a bérből, amelyet nem a nemzeti törvények írnak elő. Minden fegyelmi intézkedésről jegyzőkönyvet kell készíteni.
- 5.4. A túlórákat minden esetben emelt bérrel kell jutalmazni, amelynek javasolt mértéke nem lehet kevesebb a megszokott díjazás 125%-ánál.
- 5.5. A túlóradíjat és a juttatásokat a ledolgozott időszakban kell kifizetni.

6. A túlzott mértékű munkaórák kerülése

- 6.1. A munkaórákat a nemzeti jogszabályok és az iparágban bevett gyakorlat referenciaértékei közül annak megfelelően kell elosztani, amely nagyobb fokú védelmet biztosít a munkavállalóknak.
- 6.2. A standard munkaórák számát, a túlórák figyelembevétele nélkül, a szerződésnek kell szabályoznia, és nem haladhatja meg a heti 48 órát*.
- 6.3. A túlóra lehetőségével a vezetőségnek felelősségteljesen kell élnie, figyelembe véve a túlóra mértékét, gyakoriságát és az alkalmazotti munkaórák számát, úgy egyénre, mint teljes munkaerő-állományra lebontva.
- 6.4. Bármely 7 napos időszakban az összes ledolgozott munkaóra, beleértve a túlórákat, csak kivételes esetekben haladhatja meg a 60 órát. Kivételes esetnek minősül, ha az alábbi feltételek mindegyike teljesül:
 - ezt nem tiltják nemzeti törvények;
 - ezt megengedi a munkaerő jelentős részét képviselő munkavállalói szervezettel egyetemben meghatározott kollektív munkaszerződés;
 - megfelelő biztosítékok szolgálják a munkavállalók egészségének és biztonságának a védelmét; és
 - a munkaadó bizonyítani tudja kivételes körülmények felmerülését, ilyen például a váratlan termelési csúcsidőszak, balesetek vagy vészhelyzetek előfordulása.

PRIMARK MAGATARTÁSI KÓDEX 2019

- 6.5. A munkavállalóknak legalább 1 szabadnapot kötelező biztosítani bármely 7 napos időszakban, vagy amennyiben a nemzeti törvények ezt lehetővé teszik, 2 szabadnapot minden 14 napos időszakban.

** A nemzetközi normák ajánlása szerint a normál munkaórák számát (ide nem értve a túlórákat) ahol lehet, fokozatosan heti 40 órára kell csökkenteni úgy, hogy az órák csökkentése ne érintse negatívan a munkavállalók bérét.*

7. Diszkriminációmentesség

- 7.1. Nem alkalmazunk diszkriminációt többek között a munkaerő-felvétel, a munkakör, a javadalmazás, a képzésekhez való hozzáférés, az előléptetés, a munkaviszony megszüntetése vagy a nyugdíjazás vonatkozásában egyebek mellett a következők egyike alapján sem: faj, társadalmi hovatartozás, bőrszín, nemzeti hovatartozás, vallás, kor, fogyatékoság, nem, családi állapot, szexuális irányultság, szakszervezeti tagság vagy politikai nézetek.

8. Rendszeres foglalkoztatás biztosítása

- 8.1. A munkavégzésnek – amennyire csak lehetséges – a nemzeti törvényeknek és ipari gyakorlatoknak megfelelő hivatalos munkaviszony keretében kell történnie.
- 8.2. A munkavállalók felé a munkaügyi, valamint a társadalombiztosítási jogszabályok és előírások alapján fennálló kötelezettségek nem kerülhetők meg csak munkavégzésre irányuló megbízási szerződéssel, alvállalkozói szerződésekkel, otthoni munkavégzési megállapodásokkal vagy olyan gyakornoki programokkal, amelyeknél nincs valós szándék tudás átadására vagy rendszeres foglalkoztatásba vételre. Nem kerülhetők meg továbbá a fenti kötelezettségek határozott idejű munkaszerződések túlzott alkalmazásával.
- 8.3. A túlóra nem helyettesítheti a szabályos foglalkoztatást.
- 8.4. A szerződés megszűnésének méltányos, átlátható és a helyi jogszabályoknak következetesen megfelelő eljárás szerint kell történnie, amelyről az érintett munkavállalókat egyértelműen tájékoztatni kell.

PRIMARK MAGATARTÁSI KÓDEX 2019

9. Kegyetlen vagy embertelen bánásmód tiltása

- 9.1. Tilos a fizikai bántalmazás és fegyelmezés, a fizikai bántalmazással való fenyegetés, a szexuális és egyéb zaklatás, a verbális bántalmazás, valamint a megfélemlítés minden egyéb formája, beleértve az ellenséges vagy sértő munkakörnyezetet.

10. Környezetvédelmi követelmények

- 10.1. A beszállítók kötelesek megfelelni minden, a környezet védelméről és megőrzéséről szóló vonatkozó helyi törvénynek és szabályozásnak. Ebbe beletartozik az előírt környezetvédelmi engedélyek, jóváhagyások és regisztrációk megszerzése és fenntartása.

További információt el környezetvédelmi szabályzatunkban és a környezeti fenntarthatóságról szóló beszállítói útmutatónkban olvashat, [ide kattintva](#).

11. Jogi követelmények

- 11.1. A Primark elkötelezett amellett, hogy minden olyan beszerzési telephelyen teljes mértékben betartson minden törvényt és szabályozást, ahol a Primark üzleti tevékenységet folytat, és a működése során tudatosan nem sérti meg a fenti törvények vagy szabályozások egyikét sem.
- 11.2. Ha a beszállítói magatartási kódex a helyi törvényeknél és szabályozásoknál magasabb normát állapít meg, akkor a beszállító köteles jelen beszállítói magatartási kódex követelményeivel összhangban eljárni.

12. Panaszkezelés

- 12.1. Olyan eljárást kell biztosítani, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy megtorlástól való félelem nélkül közölhessék és kezelhessék munkahelyi panaszukat.
- 12.2. Az eljárást a munkavállalók felé már a munkaerő-felvétel idején egyértelműen kommunikálni kell, és ahhoz egyszerű hozzáférést kell biztosítani valamennyi munkavállaló és képviselője számára is.
- 12.3. A panaszkezelésbe a vezetőség megfelelő szintjét is be kell vonni.
- 12.4. A vezetőségnek késedelem nélkül kezelnie kell a munkavállalók panaszait egy érthető és átlátható folyamat keretében, amely időszerű visszajelzést nyújt az érintett személyeknek.

PRIMARK MAGATARTÁSI KÓDEX 2019

- 12.5. A panasztételi eljárást tilos a szakszervezetek és a kollektív tárgyalások szerepének gyengítésére használni, és nem akadályozhatja a hozzáférést már létező bírósági, választottbírói vagy közigazgatási eljárásokhoz.

13. Megvesztegetés és korrupció tilalma

- 13.1. Szigorúan tilos megvesztegetés céljából kenőpénzek vagy jutalékok – beleértve az ügymenetkönnyítő juttatásokat is – felkínálása, kifizetése, kérése vagy elfogadása. A megvesztegetés ajándék, díjazás, jutalom vagy előny bármely formájának megadását vagy felajánlását jelentheti valamely üzleti vagy kormányzati partner számára valamilyen kereskedelmi előny megszerzése vagy megőrzése érdekében, vagy azért, hogy rávegyék a megvesztegetett személyt valamilyen helytelen cselekedetre, illetve az ilyenért megjutalmazzák, vagy olyan esetekben, amikor nem lenne helyénvaló, ha az átvevő személy elfogadná a juttatást.

Abban az esetben is megvesztegetésről beszélhetünk, ha a megvesztegetés felajánlását vagy átadását harmadik fél végzi, például egy megbízott, egy képviselő vagy egy közvetítő.

Az alábbiakban néhány példa következik a megvesztegetés típusaira. A lista nem teljes:

- ajándékok vagy utazási költségek;
- vállalati szolgáltatások, létesítmények vagy ingatlanok térítésmentes használata;
- készpénzfizetés;
- kölcsönök, kölcsöngaranciák vagy egyéb hitel;
- előny nyújtása egy potenciális ügyfél/közfeladatot ellátó vagy kormányzati hivatalnok családtagja számára: például oktatási ösztöndíj vagy egészségügyi ellátás;
- alvállalkozói megbízás odaítélése valakinek, aki kapcsolatban van egy olyan személlyel, akinek része van a fő szerződés odaítélésében;
- üzleti kapcsolat kezdeményezése egy helyi céggel, amelynek egy potenciális ügyfél/közfeladatot ellátó vagy kormányzati hivatalnok családtagja a tulajdonosa.

- 13.2. Az ügymenetkönnyítő juttatás kormányzati tisztviselők által kért olyan kis összeg vagy díj, amely a mindennapi hivatalos ügyintézés (pl. vízumok kiállítása, vámügyintézés) menetét hivatott meggyorsítani. Az ilyen összegek kifizetése szigorúan tilos.

PRIMARK MAGATARTÁSI KÓDEX 2019

- 13.3. A beszállítók, képviselők és munkavállalók számára kötelező minden vonatkozó vesztegetés- és korrupcióellenes törvény betartása. Amennyiben nincsenek vonatkozó vesztegetés- és korrupcióellenes törvények, vagy azok kevésbé szigorúbbak az Egyesült Királyság 2010-es, megvesztegetésről szóló törvényénél, a beszállítóknak, a képviselőknek és munkavállalóknak az Egyesült Királyság 2010-es, a megvesztegetésről szóló törvényének az előírásait kell betartaniuk.
- 13.4. A beszállítók és a képviselők számára kötelező olyan korrupció- és vesztegetésellenes eljárások hatályba léptetése, amelyek megakadályozzák, hogy a munkavállalók vagy az üzleti tevékenységgel kapcsolatban levő személyek vesztegetéssel vagy korrupcióval kapcsolatos vétségeket kövessenek el. A beszállítók és a képviselők megfelelően beépítik a fenti eljárásokat üzleti folyamataikba, és az eljárások hatékonyságának érdekében rendszeresen elvégzik azok felülvizsgálatát.