

ЕТИЧКИ КОДЕКС НА PRIMARK 2019

Вовед

Етичкиот кодекс за снабдувачите на Primark ги поставува нашите барања за да обезбеди дека работниците во нашиот синџир на снабдување имаат добри работни услови и дека се овозможени и се почитуваат правата на работното место.

Сите снабдувачи, вклучувајќи ги подизведувачите и другите деловни партнери кои ги произведуваат, довршуваат, пакуваат или на друг начин ракуваат со стоките или извршуваат услуги за Primark, мора да го почитуваат овој етички кодекс за снабдувачи и сите применливи закони и прописи во земјите и териториите каде работат. Кога барањата од овој етички кодекс за снабдувачи поставуваат повисоки стандарди од оние што ги налагаат локалните закони и прописи, снабдувачите мора да ги исполнуваат барањата од овој етички кодекс за снабдувачи. Снабдувачите се одговорни и за обезбедување сообразност со овој етички кодекс за снабдувачи и со сите важечки закони и прописи во рамките на нивните синџири на снабдување.

За дополнителни информации во врска со политиките и процедурите што го поддржуваат нашиот кодекс, кликнете [овде](#), а во врска со одредбите и условите, кликнете [овде](#).

Овој етички кодекс за снабдувачи е напишан на англиски јазик и таа верзија се смета за важечка. Кога постојат верзии на друг јазик на етичкиот кодекс за снабдувачи, тие се земаат предвид само како преводи заради пригодност, а во случај на какви било разлики за валидна се смета англиската верзија.

Пол Маршант, извршен директор на Primark

ЕТИЧКИ КОДЕКС НА PRIMARK 2019

1. Вработување по слободен избор

- 1.1 Не смее да има присилна или задолжителна работа во каква било форма, вклучувајќи работа поради долг, работа поради преземена обврска, работа на лица кои се предмет на трговија со луѓе или работа на затвореници, а прекувремената работа мора да биде по слободна волја.
- 1.2 Работодавачот мора да ги плати сите давачки поврзани со вработувањето на работниците.
- 1.3 Од работниците не смее да се бара кај работодавачот да остават паричен депозит или лични документи за идентификација.
- 1.4 Работниците мора да можат слободно да го напуштат работодавачот со разумно известување.

2. Слобода на здружување и право на колективен договор

- 2.1 Сите работници имаат право да се придружат на или да формираат синдикати по сопствен избор и да склучуваат колективни договори.
- 2.2 Работодавачите треба да имаат отворен однос кон активностите на синдикатите и нивните организациски активности.
- 2.3 Претставниците на работниците не смеат да се дискриминираат и тие мора да имаат пристап за извршување на нивните претставнички функции на работното место.
- 2.4 Кога правото на слобода на здружување и колективен договор е ограничено со закон, работодавачите треба да го олеснат неговото остварување и не смеат да го отежнуваат развивањето паралелни начини за независно и слободно здружување и колективно договарање.
- 2.5 Поединците коишто ги претставуваат работниците треба тоа да го прават по слободна волја и да бидат слободно и транспарентно избрани без никакво влијание од која било страна.

3. Безбедни и хигиенски работни услови

- 3.1 Работодавачите мора да овозможат безбедна и хигиенска работна средина, имајќи ги предвид напредните знаења во индустријата и за сите конкретни опасности. Тоа ја вклучува и физичката градба на зградите и објектите што се користат.

ЕТИЧКИ КОДЕКС НА PRIMARK 2019

- 3.2 Работодавачите мора, преку политики и процедури, да преземат соодветни чекори за да спречат незгоди и повреди на здравјето коишто произлегуваат од, се придружени на или се појавуваат во текот на работата.
- 3.3 Работодавачите мора да назначат виш раководен претставник кој ќе биде одговорен за обезбедување безбедна и здрава работна средина.
- 3.4 Работниците мора да добиваат редовна и евидентирана обука за здравје и безбедност, којашто се повторува за сите нови или прераспределените работници.
- 3.5 Мора да се обезбеди пристап до чисти тоалети и чиста вода за пиење. Кога тоа е соодветно, треба да се обезбедат чисти и безбедни објекти за подготовка, консумација и складирање храна.
- 3.6 Работодавачите мора да обезбедат пристап до соодветна медицинска помош и објекти во случај на болест или повреда на работа.
- 3.7 Кога се обезбедува, сместувањето мора да го бира работникот, да биде чисто, безбедно и да ги исполнува неговите основни потреби.

4. Не смее да се користи детски труд

- 4.1 Не смее да се бара или да се ангажира детска работна рака.
- 4.2 Во која било земја, минималната возраст на вработување, како и прописите во врска со ангажирање на млади работници се дефинира со конвенцијата на МОТ или националниот/регионалниот закон, она што овозможува поголема заштита на поединецот.

За појаснување, млад работник во овој контекст се однесува на поединец кој е постар од законската возраст за вработување, но е помлад од 18 години.
- 4.3 Компаниите мора да имаат политики и програми што спречуваат барање и ангажирање детска работна рака.

5. Исплата на доволни плати за живеење

- 5.1 Платата и придонесите што се исплатуваат за стандардна работна недела, како минимум, мора да ја исполнуваат националната минимална плата или ако таа не е утврдена, прифатлив референтен стандард за индустријата. Во секој случај, платите секогаш мора да бидат доволни да ги задоволат основните потреби и да обезбедат одреден вишок. Primark активно ги поддржува движењата за да обезбеди дека

ЕТИЧКИ КОДЕКС НА PRIMARK 2019

минималната плата е утврдена со национално колективно спогодување на ниво на индустријата.

- 5.2 Пред нивното вработување, сите работници мора да добијат пишана и разбирлива информација за нивните услови за вработување во поглед на платата и, при секоја исплата на плата, информација за деталите за платата за соодветниот период.
- 5.3 Не се дозволува намалување на плата како дисциплинска мерка, ниту пак се дозволени какви било намалувања на плата што не се предвидени со националните закони без изречна дозвола на засегнатиот работник. Сите дисциплински мерки мора да се евидентираат.
- 5.4 Прекувремените часови секогаш мора да бидат надоместени според посебна стапка, којашто се препорачува да не биде пониска од 125% од редовната стапка на плаќање.
- 5.5 Прекувремената работа и придонесите треба да бидат платени за одработениот период.

6. Работното време не е прекумерно

- 6.1 Работното време мора да биде во согласност со националните закони и референтните стандарди за индустријата, она што нуди поголема заштита.
- 6.2 Стандардното работно време, со исклучок на прекувремената работа, мора да се дефинира во договорот и не смее да надминува 48 часа седмично*.
- 6.3 Прекувремената работа мора да се користи одговорно, земајќи ги предвид обемот, зачестеноста и одработените часови на поединечните работници и на сите работници во целост.
- 6.4 Вкупно одработените часови, вклучувајќи ги и прекувремените, не смеат да надминат 60 часа во кој било период од 7 дена, освен во исклучителни околности. Во таквите случаи мора да се исполнат сите следни услови:
- тоа да го дозволуваат националните закони;
 - тоа да го дозволува колективниот договор којшто е резултат на слободни преговори со организација на работниците којашто претставува значителен дел од работната сила;
 - да се преземени соодветни заштитни мерки за заштита на здравјето и безбедноста на работниците; и

ЕТИЧКИ КОДЕКС НА PRIMARK 2019

- работодавачот да може да докаже постоење на исклучителни околности, како на пример., неочекувано голем обем на производството, незгоди или итни случаи.

6.5 На работниците мора да им се обезбеди најмалку 1 слободен ден за секој период од 7 дена или, кога тоа го дозволува националниот закон, 2 слободни дена за секој период од 14 дена.

**Меѓународните стандарди препорачуваат, кога тоа е соодветно, постепено намалување на стандардното работно време (со исклучок на прекувремената работа) на 40 часа седмично, без намалување на платите на работниците при намалување на работното време.*

7. Не се практикува дискриминација

7.1 Работниците не смеат да бидат дискриминирани во однос, вклучувајќи но не ограничувајќи се, на вработување, струка, добивање надомест, пристап до обуки, унапредување, прекинување на работниот однос или при пензионирање врз основа, но не ограничувајќи се, на раса, каста, боја, етничко потекло, религија, возраст, попреченост, пол, брачен статус, сексуална ориентација, членство во синдикати или политичка припадност.

8. Се обезбедува редовен работен однос

8.1 До онаа мера до којашто е можно, извршената работа мора да се заснова на признат статус на вработување воспоставен во согласност со националните закони и практиките во индустријата.

8.2 Обврските кон работниците според законите и прописите за работни односи или социјално осигурување кои произлегуваат од редовниот работен однос не смеат да се избегнуваат преку договарање само на работна рака, договарање работа како подизведувач, договори за работа од дома или преку приправнички шеми кои не подразбираат вистинска намера за пренесување вештини или за редовно вработување, ниту таквите обврски смеат да се избегнуваат преку прекумерно користење на договори за вработување на одредено време.

8.3 Прекувремената работа не смее да се користи како замена на редовно вработување.

ЕТИЧКИ КОДЕКС НА PRIMARK 2019

- 8.4 Раскинувањето на договорот мора да се засновува на фер и транспарентна постапка што е конзистентна со барањата од локалниот закон и којашто е на јасен начин соопштена на работниците.

9. Без груб и нечовечки третман

- 9.1 Не смее да има физичко малтретирање или дисциплинирање, закана за физичко малтретирање, сексуално или друго вознемирување, вербално малтретирање или други форми на заплашување, вклучувајќи и непријателска или навредлива работна средина.

10. Одговорност за животната средина

- 10.1 Снабдувачите мора да ги почитуваат сите применливи локални закони и прописи што се однесуваат на заштитата и зачувувањето на животната средина. Тоа вклучува добивање и одржување на сите потребни еколошки дозволи, одобренија и регистрации.

За повеќе информации прочитајте ја Политиката за животната средина и упатствата за снабдувачите за одржливост на животната средина [овде](#).

11. Законски барања

- 11.1 Primark ги почитува законите и прописите на секое место на снабдување каде има деловна активност и нема свесно да користи снабдувачи кои работат спротивно на кој било таков закон или пропис.
- 11.2 Кога барањата од овој етички кодекс за снабдувачи поставуваат повисоки стандарди од оние што ги налагаат локалните закони и прописи, снабдувачите мора да ги исполнуваат барањата од овој етички кодекс за снабдувачи.

12. Постапка за поплаки

- 12.1 Мора да има постапка што им овозможува на работниците да покренуваат и поднесуваат поплаки поврзани со работното место без страв од одмазда.

ЕТИЧКИ КОДЕКС НА PRIMARK 2019

- 12.2 Постапката мора на јасен начин да им биде соопштена на работниците при нивното вработување и таа мора да биде лесно достапна за сите работници и за нивните претставници.
- 12.3 Постапката за поплаки мора да вклучува соодветно ниво од управата.
- 12.4 Управата мора веднаш да постапува по загриженоста на работниците, користејќи разбирлив и транспарентен процес којшто обезбедува навремен одговор на оние што се засегнати.
- 12.5 Постапката за поплаки не смее да се користи за подривање на улогата на синдикатите и постапките за колективно спогодување и не смее да го попречува пристапот до други постоечки судски, арбитражни или административни процедури.

13. Без толеранција на поткуп или корупција

- 13.1 Строго се забранува нудење, плаќање, барање или прифаќање поткуп или провизија, вклучувајќи и плаќања за олеснување. Поткуп може да вклучи давање или нудење каква било форма на подарок, противуслуга, награда или предност за некој во бизнисот или владата, со цел да се добие или да се задржи комерцијална предност, да се поттикне или да се награди примателот за несоодветно дејствување или кога би било несоодветно примателот да ја прифати придобивката.

Поткуп може да има и кога понудата или давањето поткуп се прави од или преку трета страна, на пример. агент, претставник или посредник.

Подолу се дадени неколку примери за поткуп. Списокот не е целосен:

- подароци или патни трошоци
- користење услуги, објекти или имот на компанијата без надомест
- готовински исплати
- заеми, гаранции за заеми или други кредити
- обезбедување придобивки, како што се стипендии за образование или здравствена заштита, за член на семејството на потенцијален клиент/јавен или владин службеник
- доделување договор за подизведување на лице поврзано со некој кој е вклучен во доделувањето на главниот договор

ЕТИЧКИ КОДЕКС НА PRIMARK 2019

- ангажирање локална компанија што е во сопственост на член на семејството на потенцијален клиент/јавен или владин службеник.
- 13.2 Плаќања за олеснување се мали исплати или надомести што ги бараат владини службеници за забрзување или олеснување на извршувањето на рутински владини постапки (како што се давање виза или ослободување од царина). Таквите исплати се строго забранети.
- 13.3 Снабдувачите, претставниците и нивните вработени мора да ги почитуваат сите применливи закони за спречување поткуп и корупција. Доколку не постојат закони за спречување поткуп и корупција или тие имаат помал стандард од оној пропишан во Законот за спречување поткуп на Обединетото Кралство од 2010 година (UK Bribery Act 2010), снабдувачите, претставниците и нивните вработени мора да го применуваат Законот за спречување поткуп на Обединетото Кралство од 2010 година.
- 13.4 Снабдувачите и претставниците мора да имаат воспоставени постапки за спречување поткуп и корупција за да се спречи нивните вработени или лица поврзани со нивниот бизнис да прават прекршоци поврзани со поткуп или корупција. Снабдувачите и претставниците соодветно ќе ги применуваат овие постапки во нивниот бизнис и редовно ќе ги ревидираат за да се осигури нивно ефективно функционирање.