

KODEKS RAVNANJA DRUŽBE PRIMARK, 2019

Uvod

Kodeks ravnanja družbe Primark za dobavitelje opredeljuje naše zahteve za zagotavljanje, da imajo delavci v naši dobavni verigi dobre delovne pogoje ter da se upošteva in spoštuje pravice na delovnem mestu.

Vsi dobavitelji, vključno s pogodbenimi izvajalci in drugimi poslovnimi partnerji, ki proizvajajo, zaključujejo, pakirajo in na kakšen drug način ravnajo z blagom ali izvajajo storitve za Primark, morajo ravnati skladno s tem kodeksom ravnanja za dobavitelje in vsemi veljavnimi zakoni in predpisi v državah in na ozemljih, kjer delujejo. Če ta kodeks ravnanja za dobavitelje določa višje standarde kot lokalni zakoni in predpisi, morajo dobavitelji uskladiti svoje delovanje z zahtevami tega kodeksa ravnanja za dobavitelje. Dobavitelji so dolžni zagotoviti tudi, da se ta kodeks ravnanja za dobavitelje in vsi ustrezni zakoni in predpisi upoštevajo tudi znotraj njihove lastne dobavne verige.

Več informacij o politikah in postopkih, ki so podlaga tega kodeksa, je na voljo na [tem](#) naslovu, določbe in pogoji pa so na voljo tukaj.

Ta kodeks ravnanja za dobavitelje je sestavljen in veljaven v angleškem jeziku. Če obstajajo različne jezikovne različice kodeksa ravnanja za dobavitelje, veljajo kot prevodi samo zaradi praktičnosti, v primeru kakršnega koli neskladja pa prevlada angleška različica.

Paul Marchant, generalni direktor, Primark

KODEKS RAVNANJA DRUŽBE PRIMARK, 2019

1. Zaposlitev se izbira svobodno

- 1.1 Prepovedano je vsako prisilno ali obvezno delo v kakršni koli obliki, vključno z zasužnjevanjem, služenjem, trgovino z ljudmi z namenom izkoriščanja delovne sile ali zaporniškimi delom; opravljanje nadur mora biti prostovoljno.
- 1.2 Vsa plačila, povezana z zaposlitvijo delavcev, mora plačati delodajalec.
- 1.3 Od delavcev se ne sme zahtevati, da položijo kakršen koli denarni znesek pri delodajalcu ali da mu predložijo svoje identifikacijske dokumente.
- 1.4 Delavci morajo imeti pravico svobodno zapustiti svojega delodajalca po preteku razumnega odpovednega roka.

2. Svoboda združevanja in pravica do pogajanj za sklenitev kolektivnih pogodb

- 2.1 Vsi delavci imajo pravico včlaniti se ali ustanoviti sindikat po svoji izbiri in se kolektivno pogajati.
- 2.2 Delodajalci bodo imeli pozitiven odnos do delovanja sindikatov in njihovih organizacijskih dejavnosti.
- 2.3 Predstavniki delavcev se ne sme diskriminirati in morajo imeti dostop, da lahko izvajajo svoje naloge predstavljanja na delovnem mestu.
- 2.4 Če zakon omejuje pravico do svobode združevanja in kolektivnega pogajanja, bodo delodajalci omogočili razvoj vzporednih načinov neodvisnega in prostega združevanja in kolektivnega pogajanja in takega razvoja ne smejo omejevati.
- 2.5 Posamezniki, ki zastopajo delavce, morajo to delo opravljati prostovoljno, izbirajo se prosto in pregledno, brez vplivov katere koli druge osebe.

3. Delovni pogoji so varni in higienski

- 3.1 Delodajalci morajo zagotoviti varno in higiensko delovno okolje ob upoštevanju obstoječega znanja o industriji in morebitnih posebnih nevarnostih. To vključuje tudi fizično strukturo zgradb in objektov, ki se uporabljajo.
- 3.2 Delodajalci morajo na podlagi politik in postopkov sprejeti ustrezne ukrepe, da se preprečijo nesreče in poškodbe zdravja, ki izhajajo iz dela, so povezane z njim ali nastanejo v okviru dela.
- 3.3 Delodajalci morajo določiti predstavnika višjega vodstva, da prevzame odgovornost za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja.

KODEKS RAVNANJA DRUŽBE PRIMARK, 2019

- 3.4 Delavci morajo biti deležni rednih in zabeleženih usposabljanj glede zdravja in varnosti, taka usposabljanja pa se ponovijo za nove ali prerazporejene delavce.
- 3.5 Omogočen mora biti dostop do čistih toaletnih prostorov in do čiste pitne vode. Če je primerno, se zagotovijo čisti in varni prostori za pripravo, uživanje in shranjevanje hrane.
- 3.6 Delodajalci morajo zagotoviti dostop do ustrezne zdravniške pomoči in prostorov v primeru bolezni ali poškodbe pri delu.
- 3.7 Če se zagotavlja nastanitev, jo mora delavec prosto izbrati, biti mora čista in varna ter mora zadovoljevati osnovne potrebe delavcev.

4. Prepovedana je uporaba otroške delovne sile

- 4.1 Prepovedano je najemanje ali zaposlovanje otrok kot delovne sile.
- 4.2 V vsaki državi minimalna starost za delo in pravila glede zaposlovanja mladih delavcev temeljijo na konvencijah MOD ali na nacionalni/regionalni zakonodaji, odvisno od tega, kateri vir posamezniku zagotavlja več varstva.

Zaradi jasnosti velja, da mladi delavec v tem smislu pomeni posameznika, ki je že dopolnil minimalno pravno določeno starost za delo, vendar še ni dopolnil 18 let.
- 4.3 Družbe morajo sprejeti politike in programe, ki preprečujejo najemanje in zaposlovanje otrok.

5. Izplačuje se zajamčena plača

- 5.1 Plača in prejemki, ki se izplačujejo za standardni delovni teden, morajo dosegati najmanj višino nacionalne minimalne plače ali, če ta ni določena, sprejemljive standarde v industriji. V vsakem primeru morajo biti plače vedno dovolj visoke, da zadovoljijo osnovne potrebe in zagotovijo nekaj dohodka za prosto uporabo. Družba Primark aktivno podpira prizadevanja za zagotavljanje, da se minimalna plača opredeli z nacionalno kolektivno pogodbo na ravni industrije.
- 5.2 Vse delavce je treba, preden vstopijo v delovno razmerje, pisno in na razumljiv način obvestiti o njihovih zaposlitvenih pogojih v zvezi s plačo ter podrobnostmi glede njihove plače za vsako plačilno obdobje, za katero je izplačana.
- 5.3 Odtegljaji od plače kot disciplinski ukrepi ali odtegljaji od plače, ki jih ne predvideva nacionalna zakonodaja, niso dovoljeni brez izrecnega dovoljenja delavca. Vsi disciplinski ukrepi morajo biti evidentirani.

KODEKS RAVNANJA DRUŽBE PRIMARK, 2019

- 5.4 Nadurno delo je treba vedno nagraditi po premijski stopnji, za katero se priporoča, da ni nižja od 125 % redne stopnje za plačilo.
- 5.5 Nadurno delo in dodatki se plačujejo v obdobju, v katerem so prisluženi.

6. Delovne ure niso čezmerne

- 6.1 Ureditev delovnih ur mora biti skladna z nacionalnimi zakoni in primerjalnimi standardi v industriji, odvisno od tega, kaj zagotavlja boljšo varnost.
- 6.2 Standardne delovne ure, brez nadur, morajo biti opredeljene v pogodbi in ne smejo presegati 48 ur na teden*.
- 6.3 Nadurno delo se mora uporabljati odgovorno, pri tem pa je treba upoštevati obseg, pogostost in ure dela, ki naj jih opravi posamezni delavec ter delovna sila kot celota.
- 6.4 Skupne opravljene ure dela, vključno z nadurnim delom, ne smejo presegati 60 ur v katerem koli sedemdnevem obdobju, razen v izjemnih okoliščinah. V takšnih primerih je treba upoštevati vse od spodaj naštetega:
- to dovoljuje nacionalna zakonodaja;
 - to dovoljuje kolektivna pogodba, ki je bila sklenjena po svobodnem pogajanju z delavsko organizacijo, ki predstavlja znaten delež delovne sile;
 - sprejete so ustrezne varovalke za zaščito zdravja in varnosti delavcev; in
 - delodajalec lahko izkaže, da so podane izjemne okoliščine, kot so nepričakovani vrhunci proizvodnje, nesreče ali drugi nujni primeri.
- 6.5 Delavci morajo imeti na voljo vsaj en prost dan v vsakem sedemdnevem obdobju ali, če to dovoljuje nacionalna zakonodaja, dva prosta dneva v vsakem 14-dnevem obdobju.

** V skladu z mednarodnimi standardi se priporoča progresivno zmanjšanje standardnih delovnih ur (izključujoč nadure), kadar je ustrezno, na 40 ur na teden, brez znižanja plače delavcev.*

KODEKS RAVNANJA DRUŽBE PRIMARK, 2019

7. Diskriminacija se ne izvaja

- 7.1 Prepovedana je diskriminacija delavcev, med drugim tudi glede zaposlovanja, poklica, plačevanja, dostopa do usposabljanj, napredovanja, odpovedi ali upokojevanja, med drugim glede na raso, kasto, barvo, narodnost, veroizpoved, starost, invalidnost, spol, zakonski stan, spolno usmerjenost, članstvo v sindikatu ali politično pripadnost.

8. Zagotavlja se redna zaposlitev

- 8.1 Kolikor je le mogoče, se delo izvaja na podlagi prepoznanega delovnega razmerja, ki ga vzpostavlja nacionalna zakonodaja ali praksa v industriji.
- 8.2 Obveznostim do delavcev na podlagi delovne zakonodaje in predpisov ali zakonodaje in predpisov s področja socialne varnosti, ki nastanejo na podlagi redne zaposlitve, se je prepovedano izogibati s pogodbami o delu, oddajanjem dela podizvajalcem, dogovori o delu na domu ali pripravniškimi programi brez resnega namena posredovanja večšin oziroma sklenitve redne zaposlitve. Prav tako se je tem obveznostim prepovedano izogibati s čezmerno uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas.
- 8.3 Nadure se ne smejo uporabljati kot nadomestek redne zaposlitve.
- 8.4 Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora temeljiti na poštenem in preglednem postopku, ki je skladen z zahtevami lokalne zakonodaje in ki se jasno sporoči zadevnim delavcem.

9. Prepoved grobega in nehumanega ravnanja

- 9.1 Prepovedani so: fizična zloraba ali disciplina, grožnje fizične zlorabe, spolno ali drugo nadlegovanje, verbalna zloraba ali druge oblike zastraševanja, vključno s sovražnim ali žaljivim delovnim okoljem.

10. Odgovornost do okolja

- 10.1 Dobavitelji morajo ravnati skladno z veljavnimi lokalnimi zakoni in predpisi glede varstva in ohranjanja okolja. To vključuje pridobivanje in vzdrževanje vseh zahtevanih okoljskih dovoljenj, potrdil in registracij.
- Več informacij je na voljo v okoljski politiki in smernicah za dobavitelje glede okoljske trajnosti na [tem](#) naslovu.

KODEKS RAVNANJA DRUŽBE PRIMARK, 2019

11. Pravne zahteve

- 11.1 Primark je zavezan polnemu spoštovanju zakonov in predpisov na vsaki lokaciji nabave, kjer posluje, ter ne bo zavestno kršil nobenega tovrstnega zakona ali predpisa.
- 11.2 Če ta kodeks ravnanja za dobavitelje določa višje standarde kot lokalni zakoni in predpisi, morajo dobavitelji uskladiti svoje delovanje z zahtevami tega kodeksa ravnanja za dobavitelje.

12. Postopek obravnave pritožb

- 12.1 Delavcem mora biti na voljo postopek, na podlagi katerega lahko vložijo in se obravnavajo pritožbe na delovnem mestu, brez strahu pred povračilnimi ukrepi.
- 12.2 O postopku je treba na jasn način obvestiti delavce ob zaposlitvi, postopek pa mora biti zlahka dostopen vsem delavcem in njihovim predstavnikom.
- 12.3 V postopek obravnave pritožb mora biti vključena ustrezna raven vodstva.
- 12.4 Vodstvo mora pomisleke delavcev takoj obravnavati v razumljivem in preglednem postopku, ki zadevnim vpletenim zagotavlja pravočasne povratne informacije.
- 12.5 Postopek obravnave pritožb se ne sme uporabljati za zmanjševanje vloge sindikatov in postopkov kolektivnega pogajanja ter ne sme ovirati dostopa do drugih obstoječih sodnih, arbitražnih ali upravnih postopkov.

13. Ničelna toleranca do podkupovanja ali korupcije

- 13.1 Ponujanje, plačevanje, nagovarjanje ali sprejemanje podkupnin ali nezakonitih provizij, vključno z olajševalnimi plačili, je strogo prepovedano. Podkupnina je lahko dajanje ali ponujanje kakršnega koli darila, protivrednosti, nagrade ali prednosti nekemu v podjetju ali vladi z namenom pridobiti ali obdržati tržno prednost ali spodbuditi oziroma nagraditi prejemnika za njegovo neprimerno delovanje ali kadar bi bilo neprimerno, da prejemnik sprejme korist.
- Podkupovanje je tudi ponujanje ali dajanje podkupnine s strani ali prek tretje osebe, na primer zastopnika, predstavnika ali posrednika.

KODEKS RAVNANJA DRUŽBE PRIMARK, 2019

Nekateri primeri podkupnin; ta seznam ni izčrpen:

- darila ali potni stroški,
- uporaba storitev, prostorov ali lastnine družbe brez nadomestila,
- denarna izplačila,
- posojila, jamstva za posojila ali drugi krediti,
- zagotavljanje koristi, kot je štipendija za izobraževanje ali zdravstveno zavarovanje za člana družine potencialne stranke/javnega ali državnega uslužbenca,
- sklenitev pogodbe o podizvajanju z osebo, ki je povezana s posameznikom, vključenim v podeljevanje glavne pogodbe,
- sodelovanje z lokalno družbo, ki je v lasti član družine potencialne stranke/javnega ali državnega uslužbenca.

- 13.2 Olajševalna plačila so majhna plačila ali pristojbine, ki jih zahtevajo državni uslužbenci za pohitritev ali omogočanje izvedbe rutinskih uradnih dejanj (na primer izdajanje vizumov ali postopki carinjenja). Takšna plačila so strogo prepovedana.
- 13.3 Dobavitelji, predstavniki in njihovi zaposleni morajo spoštovati vse veljavne zakone proti podkupovanju in korupciji. Če se ne uporabljajo nobeni tovrstni zakoni proti podkupovanju oziroma korupciji ali nudijo nižji standard od tistega, ki ga zagotavlja britanski zakon o podkupovanju iz leta 2010 (UK Bribery Act 2010), morajo dobavitelji, predstavniki in njihovi zaposleni ravnati skladno z britanskim zakonom o podkupovanju iz leta 2010.
- 13.4 Dobavitelji in predstavniki morajo sprejeti postopke proti korupciji in podkupovanju, da preprečijo zaposlenim in osebam, povezanim s svojim poslovanjem, storitev kaznivega dejanja podkupovanja ali korupcije. Dobavitelji in predstavniki bodo ustrezno uporabljali te postopke v svojem poslovanju in jih redno pregledovali, da se zagotovi njihovo učinkovito delovanje.