



*Codul de conduită al
furnizorului*

PRIMARK®



Codul de conduită al furnizorului

1. MUNCA ESTE LIBER CONSIMȚITĂ

- 1.1 Nu există niciun fel de muncă forțată sau obligatorie, sub nicio formă, inclusiv muncă prestată pentru plata unei datorii, muncă prestată de victime ale traficului de persoane sau muncă prestată de deținuți.
- 1.2 Angajaților nu li se solicită depunerea unor sume de bani sau a actelor de identitate la angajatorul lor și sunt liberi să își părăsească locul de muncă în urma unui aviz rezonabil.

2. LIBERTATEA DE ASOCIERE ȘI DREPTUL LA NEGOCIERE COLECTIVĂ SUNT RESPECTATE

- 2.1 Angajații, fără deosebire, au dreptul să adere la sau să formeze sindicate la propria alegere și să poarte negocieri colective.
- 2.2 Angajatorul adoptă o atitudine deschisă față de activitățile sindicatelor și activitățile organizaționale desfășurate de acestea
- 2.3 Reprezentanții angajaților nu sunt discriminați și au acces la exercitarea funcțiilor de reprezentare la locul de muncă
- 2.4 În cazul în care dreptul la libertatea de asociere și negociere colectivă este restricționat în baza legii, angajatorul facilitează și nu împiedică dezvoltarea unor mijloace echivalente pentru asocierea liberă și independentă și pentru negociere.

3. CONDIȚIILE DE MUNCĂ SUNT SIGURE ȘI IGIENICE

- 3.1 Se asigură un mediu de lucru sigur și igienic, ținând seama de informațiile dominante din industrie și de orice risc specific. Se iau măsurile necesare pentru a preveni accidentele și vătămările corporale care sunt rezultatul muncii, sunt asociate cu aceasta sau apar în timpul muncii, cu scopul de a minimiza, în măsura în care este rezonabil din punct de vedere practic, cauzele pericolelor inerente din mediul de lucru.
- 3.2 Angajații beneficiază de formare periodică, documentată, în materie de sănătate și securitate, formarea urmând să fie repetată pentru angajații noi sau pentru cei desemnați în alte funcții.
- 3.3 Se asigură accesul la grupuri sanitare curate și la apă potabilă și, dacă este cazul, la spații igienizate pentru depozitarea alimentelor.
- 3.4 Spațiile de cazare, în cazul în care sunt puse la dispoziție, sunt curate, sigure și conforme cu nevoile de bază ale angajaților.





- 3.5 Compania care respectă codul atribuie responsabilitatea cu privire la sănătate și securitate unui membru al conducerii principale.

4. CERINȚE DE MEDIU

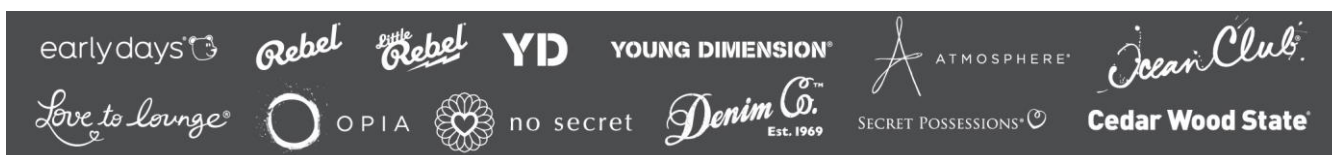
- 4.1 Primark dorește să își împărtășească angajamentul față de mediu cu furnizorii ale căror practici sunt conforme cu standardele de mediu aplicabile.

5. ESTE INTERZISĂ FOLOSIREA MUNCII PRESTATE DE COPII

- 5.1 Nu se recrutează copii pentru a fi folosiți în muncă .
- 5.2 Companiile dezvoltă sau participă și contribuie la politici și programe care prevăd o perioadă de tranziție pentru orice copil despre care se constată că prestează o muncă, pentru a-i putea permite să frecventeze și să rămână în sistemul de învățământ de calitate până la momentul în care nu mai este considerat copil; termenii „copil” și „munca prestată de copii” sunt definiți în anexe.
- 5.3 Copiii și persoanele tinere cu vârste sub 18 ani nu sunt angajate pe timp de noapte sau în condiții periculoase.
- 5.4 Aceste măsuri și proceduri respectă prevederile impuse de standardele OIM relevante.

6. SE VOR PLĂTI SALARIILE DE TRAI

- 6.1 Salariile și beneficiile plătite pentru o săptămână normală de lucru ating cel puțin standardele legale naționale sau standardele de referință ale industriei, în funcție de care dintre acestea sunt mai ridicate. În orice caz, salariile trebuie să fie suficiente pentru a satisface nevoile de bază și a asigura un venit discreționar.
- 6.2 Tuturor angajaților li se pun la dispoziție informații scrise și accesibile cu privire la condițiile de muncă legate de salarii înainte ca aceștia să înceapă lucrul și cu privire la particularitățile salariilor lor pentru perioada de plată în cauză cu fiecare ocazie când sunt plătiți.
- 6.3 Deducerile din salarii ca măsură disciplinară nu sunt permise și nici alt fel de deduceri salariale neprevăzute de legislația națională în vigoare nu sunt permise fără acordul expres al angajatului în cauză. Toate măsurile disciplinare trebuie să fie înregistrate.

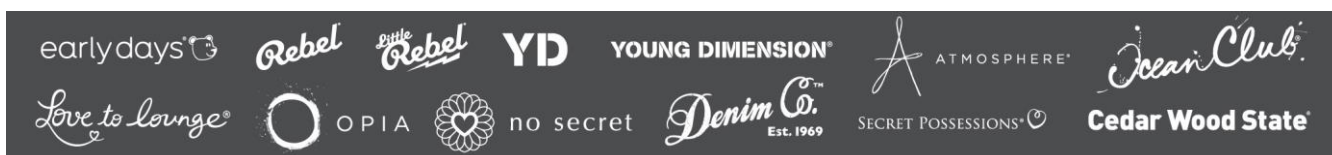




7. ORELE DE LUCRU NU SUNT EXCESIVE

- 7.1 Orele de lucru trebuie să respecte legile naționale, acordurile colective și prevederile punctelor 7.2 - 7.6 de mai jos, și anume cele care oferă cea mai mare protecție lucrătorilor. Punctele 7.2 - 7.6 se bazează pe standardele internaționale de muncă.
- 7.2 Orele de lucru standard, cu excluderea orelor suplimentare, vor fi prevăzute în contract și nu vor putea depăși 48 ore pe săptămână*.
- 7.3 Toate orele suplimentare vor fi opționale. Orele suplimentare se vor folosi în mod responsabil, ținând cont de următoarele: durata, frecvența și numărul de ore suplimentare prestate de fiecare lucrător în parte și de forța de muncă în general. Acestea nu pot fi folosite pentru a înlocui angajarea legală. Orele suplimentare vor fi plătite întotdeauna la un nivel mai ridicat; se recomandă să nu fie sub 125% din nivelul obișnuit al plății.
- 7.4 Numărul total de ore lucrate, inclusiv cele suplimentare, în orice perioadă de 7 zile nu va depăși 60 ore, cu excepția situației în care se aplică clauza 7.5 de mai jos.
- 7.5 Orele totale de lucru, inclusiv cele suplimentare, pot depăși 60 ore în orice perioadă de 7 zile numai în cazuri excepționale, în care sunt întrunite toate condițiile următoare:
- acest lucru este permis de legislația națională;
 - acest lucru este permis de un acord colectiv negociat în mod liber cu o organizație a lucrătorilor care reprezintă un segment important al forței de muncă;
 - se iau măsuri de protecție corespunzătoare pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor; și
 - angajatorul poate demonstra că aceste cazuri excepționale se datorează unor situații neașteptate, cum ar fi vârfuri de producție, accidente sau urgențe.
- 7.6 Lucrătorilor li va va oferi cel puțin o zi liberă într-o perioadă de 7 zile sau, dacă legislația națională permite acest lucru, 2 zile libere la fiecare 14 zile lucrate.*

**Standardele internaționale recomandă reducerea graduală a orelor de lucru standard, atunci când este cazul (cu excluderea orelor suplimentare), la 40 ore pe săptămână, fără a scădea remunerația lucrătorilor pe măsură ce orele sunt reduse.*





8. DISCRIMINAREA ESTE INTERZISĂ

- 8.1 Nu există discriminare în legătură cu angajarea, remunerarea, accesul la formare profesională, promovarea, desfacerea contractului de muncă sau pensionarea pe criterii de rasă, castă, naționalitate, religie, vârstă, handicap, sex, stare civilă, orientare sexuală, afiliere sindicală sau convingeri politice.

9. SE ASIGURĂ UN LOC DE MUNCĂ PERMANENT

- 9.1 În măsura în care este posibil, munca prestată trebuie să fie pe baza unei relații de muncă recunoscute stabilite prin legislația și practica națională.
- 9.2 Obligațiile ce revin angajatorilor în conformitate cu legislația în domeniul muncii și asigurărilor sociale și cu reglementările provenite din relația de muncă permanentă nu sunt evitate prin intermediul folosirii de contracte de colaborare, subcontracte sau înțelegeri privind munca la domiciliu, și nici prin programe de ucenicie în legătură cu care nu există o intenție reală de a oferi posibilitatea deprinderii de abilități sau de a oferi un loc de muncă legal și nici nu se vor evita aceste obligații prin folosirea excesivă a contractelor de muncă pe perioadă determinată

10. ESTE INTERZIS TRATAMENTUL INUMAN SAU ABUZIV

- 10.1 Abuzul fizic sau metodele disciplinare fizice, amenințarea cu abuzul fizic, hărțuirea sexuală sau orice alt fel de hărțuire și abuzul verbal sau orice alte forme de intimidare nu sunt permise.

11. CERINȚE LEGALE

- 11.1 Primark și-a luat angajamentul de a fi în deplină concordanță cu legislația și reglementările în vigoare în fiecare loc unde Primark efectuează achiziții și desfășoară activități și nu va funcționa în mod deliberat în contradicție cu vreun astfel de act legislativ sau act de reglementare.
- 11.2 Primark nu va folosi în mod deliberat furnizorii care încalcă legislația și reglementările aplicabile.





12. MITA ȘI CORUPȚIA NU VOR FI TOLERATE

12.1 Oferirea, darea, solicitarea sau acceptarea mitei sau comisioanelor ascunse, inclusiv a plăților de facilitare, sunt strict interzise. Mita poate fi reprezentată de oferirea ORICĂREI forme de cadou, plată, recompensă sau avantaj unei persoane din industrie sau administrație cu scopul de a obține sau păstra un avantaj comercial sau pentru a determina sau răsplăti persoana care o primește să acționeze în mod incorect sau atunci când nu este corect ca persoana care o primește să accepte avantajul respectiv. Se consideră dare de mită și atunci când aceasta este oferită prin intermediul unei terțe părți de exemplu un agent, un reprezentant sau un intermediar.

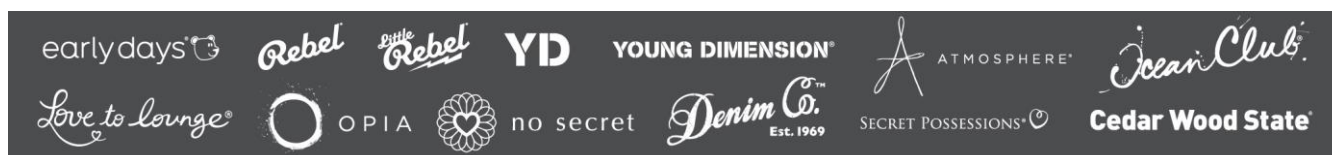
Iată câteva exemple de mită: Această listă nu este exhaustivă:

- cadouri sau acoperirea cheltuielilor de călătorie
- utilizarea serviciilor, facilităților sau bunurilor companiei fără plata acestora;
- plăți în numerar;
- împrumuturi, garanții de împrumut sau alte tipuri de credit;
- furnizarea unui avantaj precum o bursă școlară sau o asigurare medicală unui membru al familiei unui potențial client, unui funcționar public sau reprezentant guvernamental;
- oferirea unui subcontract unei persoane care se află în legătură cu o persoană implicată în semnarea contractului principal; și
- încheierea unui contract cu o companie locală care aparține unui potențial client, unui funcționar public sau unui reprezentant guvernamental.

12.2 Plățile de facilitare sunt plăți sau comisioane mici solicitate de reprezentanții guvernamentali pentru a grăbi sau facilita procedurile administrative de rutină (precum acordarea unei vize sau vămuirea). Plățile de acest fel sunt strict interzise.

12.3 Furnizorii, reprezentanții și angajații lor trebuie să respecte toate legile anticorupție și anti-mită aplicabile. Dacă nu sunt în vigoare asemenea legi anti-mită sau anticorupție sau dacă standardul lor este sub cel prevăzut de în Legea din 2010 privind mita din Regatul Unit, furnizorii, reprezentanții și angajații lor trebuie să respecte Legea din 2010 privind mita din Regatul Unit.

12.4 Furnizorii și reprezentanții lor trebuie să instituie proceduri interne privind anticorupția și mita pentru a-i împiedica pe angajații lor sau persoanele asociate cu întreprinderea lor să comită infracțiuni de corupție sau luare/dare de mită. Furnizorii și reprezentanții lor vor implementa în





mod corespunzător aceste proceduri în cadrul întreprinderii lor și le vor revizui periodic pentru a asigura eficiența acestora.

13. ANEXA A Definiții

Copil

Orice persoană cu vârsta sub 15 ani, cu excepția situațiilor în care legislația locală privind vârsta minimă stabilește o vârstă mai mare pentru începerea activității profesionale sau absolvirea studiilor obligatorii, caz în care se aplică vârsta mai mare. Dacă, totuși, legislația locală privind vârsta minimă stabilește o vârstă de 14 ani în concordanță cu excepțiile acordate țărilor în dezvoltare în conformitate cu Convenția OIM nr. 138, se aplică vârsta mai mică

Persoană tânără

Orice angajat care depășește vârsta unui copil, conform definiției de mai sus, și care are vârsta sub 18 ani

Munca prestată de copii

Orice muncă prestată de un copil sau persoană tânără sub vârstele menționate în definițiile anterioare, care nu îndeplinește prevederile standardelor OIM relevante și orice muncă ce poate implica riscuri sau poate împiedica educația copilului sau persoanei tinere sau poate dăuna sănătății fizice, mentale, spirituale, morale sau dezvoltării sociale a copilului sau persoanei tinere.

