



*Tedarikçi
Yönetmeliği*

PRIMARK®



Tedarikçi Yönetmeliği

1. İSTİHDAMA SERBEST KARAR VERİLİR

- 1.1 Kefaletli, kaçakçılıkla getirilmiş veya mahpus işgücü de dahil hiçbir biçimde zorlamalı veya zorunlu işgücü yoktur.
- 1.2 Çalışan kişiler, işverene "depozito-kefalet ücreti" veya kimlik bilgilerini içeren belge vermek zorunda değildir ve haklı, yerinde bir ihtardan sonra işi bırakma hakkı vardır.

2. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU İŞ GÖRÜŞMELERİNE SAYGI

- 2.1 Çalışanlar toplu pazarlık yapmak üzere kendi seçtikleri sendikayı kurma veya buna katılma hakkına ayırım olmaksızın olarak haklarını savunmak için önceden izin olmaksızın ve sınırlama olmaksızın dernek, sendika ve birlik kurma ve bunlara üye olma hürriyetine sahiptir.
- 2.2 İşveren, sendikaların faaliyetlerine ve bunların örgütsel faaliyetlerine karşı açık bir tavır benimser. Çalışanların sendika ve birlik kurma faaliyetlerine ve örgütsel çalışmalarına karşı ılımlı bir yaklaşım benimser.
- 2.3 İşçi temsilcileri, herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulamaz ve temsilcilik işlevlerini çalışmalarının gereklerini, iş yerinde, yerine getirme hakları vardır.
- 2.4 Yasalar çerçevesinde dernekleşme ve toplu iş görüşmesi yapma, birlik kurma hürriyetinin kısıtlandığı durumlarda, işveren, toplu iş görüşmelerini, özgür ve serbest dernek kurma çalışmalarını engellememeli, bu çalışmalara kolaylık sağlamakla yükümlüdür.

3. ÇALIŞMA KOŞULLARI GÜVENLİ VE SAĞLIKLIDIR

- 3.1 Çalışanlara, genel sanayi ve belli teklikli madde kavramlarını akla getiren, güvenli ve temiz bir çalışma ortamı sağlanması gereklidir. Kazaları, çalışmalarda ortaya çıkabilecek ve insan sağlığını etkileyecek incinmeleri en aza indirmek için, çalışma ortamında tehlikeli maddelerin sebep olabileceği durumları ortadan kaldırarak için gerekli önlemler alınmalıdır.
- 3.2 Çalışanlara düzenli bir şekilde sağlık ve güvenlik eğitimleri verilmelidir ve bu eğitimlerin yeni istihdam edilenler için tekrarlanması gerekir.
- 3.3 Temiz tuvalet, içme suyu olanaklarının yanında diğer mümkünse gıda muhafazasında gerekli sağlık koşullarının sağlanması gerekir.
- 3.4 Barınma imkanı sağlanan yerler temiz ve güvenli olacaktır ve çalışanların temel gereksinimlerini karşılayacak şekilde olmalıdır.





- 3.5 Yönetmeliklere uyangözetten bir şirket, üst idare temsilcilerine sağ lık ve güvenlik yükümlülüğü ü verir.

4. ÇEVRESEL GEREKSİNİMLER

- 4.1 Primark, işyerleri, uygulanabilir çevre standartlarına uygunluk gösteren tedarikçilerin kendisiyle aynı çevre anlayışına sahip olmasını ister.

5. ÇOCUK İSTİHDAMI YOKTUR

- 5.1 Çocuk işgücü kullanımı ve çocuk istihdamına izin verilmemektedir.
- 5.2 Şirketler, çocukların çocukluk döneminden çıkana kadar kaliteli eğitim almasına için buna olanak sağlamak için, çocuk işgücünü ortadan kaldırmayı amaçlayan programlara ve çalışmalara katılacak, katkıda bulunacaktır: "çocuk" ve "çocuk işgücü" kavramları ekler bölümünde tanımlanmıştır.
- 5.3 18 yaş altındaki çocuk ve genç bireyler herhangi bir gece işinde veya tehlikeli koşullarda istihdam edilemez.
- 5.4 İzlenen bu yönetem ve prosedürler, ilgili ILO (Uluslararası Çalışma Teşkilatı) standartlarının hükümlerine uygunluk gösterecektir.

6. ÜCRETLER ÖDENİRMEKTEDİR

- 6.1 Standart haftalık çalışma ücretleri, hangisi yüksekse, milli yasal standartlara veya sanayi kıstashedef standartlarına uygundur. Herhangi bir durumda, haftalık ücretlerin her daim temel ihtiyaçları karşılamak ve makul bir gelir sağlamak için yeterli olması gerekir.
- 6.2 Bütün çalışanlara işe başlamadan önce, maaşlarla ilgili işe başlamadan önce çalışma koşullarını, kendilerine ödeme yapılan her bir ödeme dönemi için maaşlarının hususiyetleri ücretlendirmeyi, ödemenin yapıldığı döneme yönelik ücret detaylarını anlatan yazılı ve anlaşılır bir Bilgi verilmelidir.
- 6.3 Disiplin önlemi olarak maaştan haftalık ücretten kesme işlemine izin verilmemektedir, ilgili çalışanın açık izni olmaksızın ulusal yasalarca çerçevesinde ücretten kesme işlemine de izin verilmemektedir.

Tüm disiplin önlemleri kayıtda altına alınmalıdır geçmelidir.





7. ÇALIŞMA SAATLERİ AŞIRI DEĞİLDİR

- 7.1 Çalışma saatleri, hangisi işçiler için daha fazla boş zaman imkanı sağlıyorsa, ona göre olmak kaydıyla, ulusal yasalara, toplu iş sözleşmesine ve aşağıda madde 7.6'da belirtilen şart ve koşullara mutlaka uygun olmalıdır.
- 7.2 Fazla mesai hariç olmak kaydıyla, standart çalışma saatleri kontrat yoluyla tanımlanacaktır ve haftalık çalışma saati toplamı, 48 saati aşmayacaktır. *
- 7.3 Tüm fazla mesai çalışma saatleri, özgür irade ve gönüllük ilkesi çerçevesinde uygulanacaktır. Fazla mesai çalışması, ancak burada belirtilenler dikkate alınarak ve sorumluluk bilinciyle uygulanacaktır: Birey olarak her bir işçinin ve genel olarak toplam işgücünün günde çalıştığı toplam süre, ne sıklıkta fazla mesai yaptıkları ve kaç saat fazla mesai yaptıkları dikkate alınmalıdır. Fazla mesai çalışma saatleri, asla gerekli olan düzenli işgücü istihdamına bir alternatif olarak kullanılmamalıdır. Fazla mesai çalışmaları, daima normal rutin ödeme değerinin %125'inden az olmayacak seviyede tavsiye edilen ikramiyeli ödeme ile ücretlendirilecektir.
- 7.4 Aşağıda madde 7.5'te belirtilen özel durumlar dışında, her hangi bir yedi günlük zaman dilimi içerisindeki fazla mesai dahil çalışma saati toplamı, 60 saati aşmayacaktır.
- 7.5 Ancak aşağıda belirtilen şartların sağlandığı özel durumlarda, her hangi bir yedi günlük zaman dilimi içerisindeki fazla mesai dahil çalışma saati toplamı, 60 saati geçebilir:
- Ulusal yasalara göre, böyle bir uygulamaya izin verilmesi;
 - İşgücünün önemli bir bölümünü temsil eden işçi sendikasıyla, özgür irade doğrultusunda yapılan toplu iş sözleşmesine göre, böyle bir uygulamaya izin verilmesi;
 - İşçilerin sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik, gerekli tüm tedbirlerin alınması; ve
 - İşverenin, bu tip bir uygulamanın beklenmedik üretim artışları, kazalar veya acil durumlar nedeniyle gerekli olduğunu ispat etmesi şartıyla, bu tip bir istisnai fazla mesai uygulaması yapılabilir.
- 7.6 İşçilere, her bir yedi günlük zaman dilimi içerisinde en az bir gün veya eğer ilgili ulusal yasada izin veriliyorsa, her bir 14 günlük zaman diliminde iki gün tatil yapma imkanı verilecektir.

* Uluslararası standartlar, standart çalışma saati (fazla mesai hariç) azaldığı için her hangi bir maaş düşüşü uygulamadan, mümkün olduğu kadar, normal toplam haftalık çalışma saati sayısını, kademeli olarak 40 saate düşürülmesini tavsiye etmektedir.





8. HİÇBİR AYIRIM YAPILMAZMAKTADIR

8.1 İrk, kast, ulusal köken, din, yaş, bedensel engel, cinsiyet, medeni durum, cinsel yönelim-tercih, sendika üyeliği veya siyasi eğilim gibi özelliklere bağlı olarak işe alımlarda, tazminatlarında, eğitime erişimde, terfide, iş akdinin sona erdirilmesinde ve emekliye ayırmada hiçbir ayırım yapılmaz telafi, eğitim, terfi, fesih, emeklilik durumlarında ayırım gözetilmemektedir.

9. DÜZENLİSÜREKLİ İSTİHDAM SAĞLANMAKTADIR

- 9.1 Yapılan her türlü iş, yasalar ve uygulamalar çerçevesinde oluşturulmuş olan ve tanınan istihdam ilişkilerine dayanmalıdır.
- 9.2 Düzenli istihdam ilişkilerinden kaynaklanan ortaya çıkan çalışma ve sosyal güvenlik kanunları ve yönetmelikleri çerçevesinde çalışanlara karşı olan yükümlülüklerden, düzenli istihdam amacı olmayarak başına istihdamın alt-yükleniciye devri, alt-yükleniciye devir veya, çıraklık tertibi, evde- çalışma uygulamaları ya da devreye becerileri açığa çıkarma veya düzenli istihdam sağlama amacı olmayan stajyerlik programları benzeri düzenlemeler yoluyla kaçınılmamalı ve dır. Ayrıca sabit süreli istihdam dönem sözleşmelerinin aşırı kullanımıyla da bu yükümlülüklerden kaçınılmamalıdır.

10. AĞIR VE İNSAN HAYSIYETİNE AYKIRI ZARAR VERİCİ MUAMELEYE İZİN VERİLMEZ YOKTUR

10.1 Fiziksel olarak kötüye kullanma, disiplin, fiziki suistimal tehditi, cinsel ve diğer türden taciz, sözlü suistimal veya gözdağı verme, tehdit etme yasaktır.

11. YASAL GEREKLİLİKLER

- 11.1 Primark, iş yaptığı yerlerdeki her tedarik mevkiinin hukuk ve yönetmeliklerine uyumlu olarak çalışmaktadır; bu ilgili yasa hukuk ve yönetmelikleri bilerek ihlal ederek çalışmalarını yürütmez.
- 11.2 Primark, yürürlükteki yasaları hukuk ve yönetmelikleri ihlal eden tedarikçileri bilerek kullanmaz çalışmalarına devam etmez





12. RÜŞ VETE VEYA YOLSUZLUĞ A GÖZ YUMULMAZYACAKTI

12.1 Kolaylaştırma ödemeleri dahil olmak üzere rüşvet ya da komisyon teklif etmek, vermek, istemek veya kabul etmek kesinlikle yasaktır. Rüşvet, iş faaliyetleri kapsamında veya bir hükümet kuruluşunda görev yapan herhangi birine ticari bir avantaj elde etmek veya bu avantajı elde tutmak ya da alıcıyı uygunsuz şekilde hareket etmeye veya alıcının sağ lanan çıkarı kabul etmesinin uygun olmadığı durumlara teşvik etmek veya bu şekilde davrandığı ndan dolayı ödüllendirmek için HER türlü hediye, karşılık, ödül veya avantaj sunmayı veya teklif etmeyi içerir. Rüşvet suçu ayrıca, bir vekil, temsilci ya da aracı gibi üçüncü kişiler tarafından veya aracılığı ıyla rüşvet teklif edilmesi veya verilmesi şeklinde de gerçekleşebilir.

Aşağı da bazı rüşvet örnekleri yer almaktadır. Bu kapsamlı bir liste değildir:

- hediyeler veya seyahat masrafları
- şirket hizmetlerinin, tesislerinin veya mülkünün karşılıksız olarak kullanımı;
- nakit ödemeler;
- krediler, kredi teminatları veya diğer krediler;
- potansiyel bir müşterinin/kamu görevlisi ya da devlet memurunun bir aile üyesine eğitim bursu veya sağlık bakımı gibi bir faydanın sağ lanması;
- ana sözleşmenin verilmesine dahil olan bir kişiyle ilişkili bir kişiye alt sözleşme verilmesi ve
- potansiyel bir müşterinin / kamu görevlisi ya da devlet memurunun bir aile üyesinin mülkiyetinde bulunan yerel bir şirketle iş ilişkisine girmek.

12.2 Kolaylaştırma ödemeleri, rutin devlet işlerinin (vize ya da gümrükten mal çekme sağlanması gibi) ifasını hızlandırmak veya kolaylaştırmak için devlet memurları tarafından talep edilen (vize ya da gümrükleme sağlanması gibi) küçük ödemeler ya da ücretlerdir. Bu tür ödemeler kesinlikle yasaktır.

12.3 Tedarikçiler, temsilciler ve onların çalışanları, yürürlükteki tüm rüşvet ve yolsuzlukla mücadele kanunlarına uymalıdır. Bu gibi Geçerli ilgili rüşvetle veya yolsuzlukla mücadele kanunları mevcut değilse veya 2010 Birleşik Krallık tarihli UK Rüşvet Kanunu'nda öngörülen standarttan daha düşük bir standart sunuyorsa, tedarikçiler, temsilciler ve onların çalışanları 2010 Birleşik Krallıktarihli UK Rüşvet Kanunu'na uymalıdır.

12.4 Tedarikçilerin ve temsilcilerin, ticari faaliyetleri ile ilgili çalışanları veya kişileri rüşvet veya yolsuzluk suçu işlemekten alıkoymak için rüşvet ve yolsuzlukla mücadele prosedürleri bulunmalıdır. Tedarikçiler ve temsilciler bu prosedürleri iş faaliyetlerine uygun şekilde uygulayacak ve bu prosedürlerin etkin biçimde işlediğ inden emin olmak için bunları düzenli olarak gözden geçirecektir.





13. EKLER A Tanımlamalar

Çocuk

Yerel asgari yaş kanunu iş için ve zorunlu öğretim için daha yüksek bir yaş öngörmedikçe 15 yaş altındaki bireye çocuk denir, bu durumda büyük yaş artacaktır. Lakin, ILO Sözleşmesi'nin 138 sayılı ifadesi çerçevesinde gelişmekte olan ülkeler istisnasına uygun olarak yerel asgari yaş kanunu ile 14 olarak belirlenirse, küçük olan yaş uygulanacaktır.

Genç KişiÇalışan

Yukarıda detayları verilen çocuktan yaşından büyük büyük, 18 yaşından küçük çalışan.

Çocuk İşgücü

İlgili ILO standartlarıyla hükümleriyle uyuşmayan ve yukarıda belirtilen tanımlanan tanımlardaki belirlenen yaş(lar)dan daha küçük yaştaki çocuğ un veya gencin yaptığı iş; ve: bir çocuğ un veya gencin kişinin eğitimi, karşı tehlikeli olabilecek veya buna müdahale edebilecek veya çocuğunk / ya da genç kişininincalisanin sağlığına zarar verecek veya fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimine engelleyecek veya zararlı verebilecekolabilecek olan herhangi bir iş.

