

Beleid inzake mensenrechten voor de toeleveringsketen

Augustus 2025

Een verbintenis om mensenrechten te bevorderen in onze toeleveringsketen	2
Toepassingsgebied en verwante beleidslijnen	2,3
Mensenrechten gedegen onderzoek of due diligence	3,4
Remedie	4
Stem van de werknemer	5
Governance	
Rapportering	

Verbintenissen om mensenrechten in onze toeleveringsketens te bevorderen

Als globaal bedrijf, neemt Primark zijn voortdurende bijdrage aan de 2030

Agenda voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties ernstig. Deze agenda werd opgericht in het kader van zijn Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals - SDG's).

Onze aanpak om mensenrechten in onze toeleveringsketen te respecteren en te bevorderen heeft een aanzienlijke impact op deze bijdrage. Dit beleid schetst hoe we deze bijdrage in de praktijk toepassen.

Het welzijn van de vele duizenden mensen in onze toeleveringsketen die de producten maken die we verkopen is belangrijk voor ons. We verbinden ons ertoe om de rechten van deze werknemers te respecteren en te bevorderen, ongeacht waar ze zich bevinden.

We erkennen dat we een verantwoordelijkheid dragen en ons in een positie bevinden om vele aspecten van duurzame ontwikkeling te bevorderen; in het bijzonder, maar niet beperkt tot SDG 8,

"Het promoten van aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en degelijk werk voor iedereen."

Wij respecteren ten minste de nationale wetgeving op de plaatsen waar onze producten worden vervaardigd.

In bepaalde omstandigheden vinden we dat we verder moeten gaan dan de wettelijke minimumvereisten, door te erkennen dat landen niet altijd voldoen aan hun plicht om de individuele rechten van werknemers te beschermen. We maken daarom gebruik van internationale kaders voor onze benadering.

We verbinden ons ertoe om de leidend beginselen van de Verenigde Naties (VN) met betrekking tot ondernemingen en mensenrechten uit te voeren, en

laten ons hier vooral leiden door de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen, de Universele verklaring van de rechten van de mens, en de verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) inzake Fundamentele principes en rechten op het werk.

De combinatie van deze documenten dient als leidraad voor ons werk.

Toepassingsgebied en verwante beleidsmaatregelen

Dit beleid concentreert zich op de mensen die de producten maken die wij verkopen, en op de mensen die werken om de goederen en diensten te verstrekken die we gebruiken voor onze bedrijfsvoering.

We zijn niet de eigenaar van de instellingen waarin deze mensen werken.

Niettemin nemen we onze verantwoordelijkheid om hun mensenrechten te respecteren ernstig, en nemen we stappen, waar mogelijk, met inbegrip van alle invloed die we mogelijk hebben, om de negatieve gevolgen aan te pakken en om positieve verandering te helpen bewerkstelligen.

Mensenrechten gedegen onderzoek

We hanteren een op risico gebaseerde benadering waarbij de werknemer centraal staat ten aanzien van due diligence of gedegen onderzoek in onze globale toeleveringsketens. Onze managementsystemen zijn ontworpen om de belangrijke risico's ten aanzien van mensenrechten en de gevolgen van onze toeleveringsketen te identificeren, beoordelen en te beheren op basis van de operationele context, onze invloed en onze zakelijke relaties. We doen dit om twee redenen. We willen ten eerste, waar mogelijk, negatieve gevolgen voor mensenrechten uit onze eigen operaties voorkomen.

We streven er ook naar om negatieve gevolgen voor mensenrechten die aan ons zijn verbonden via de

zakelijke relaties van toeleveringsketen te voorkomen of te mitigeren, zelfs als onze eigen acties niet rechtstreeks hebben bijgedragen aan die gevolgen.

We hanteren een benadering met meerdere kanalen om onze due diligence te doen. Dit omvat audits, onderzoek en ter plaatse gaan kijken, door bedrijfsengagement in internationale fora.

Onze prioriteiten zijn gebaseerd op feedback of klachten van werknemers of hun vertegenwoordiger, en op informatie uit onze globale netwerk van plaatselijke en internationale belanghebbenden (vakbonden, overheden en burgerorganisaties) en op ons lidmaatschap bij initiatieven waarbij talrijke actoren zijn betrokken.

Een volledige lijst van onze lidmaatschappen en industrie-overschrijdende samenwerkingsverbanden staan op onze website: www.primark.com/en/primark-cares/partners

Ervoor zorgen dat de rechten op de werkvloer beschermd zijn, is voornamelijk de verantwoordelijkheid van de bedrijven waar de werknemers zich bevinden, en niet die van derden zoals wij, die goederen aankopen die ze produceren op een punt in de toeleveringsketen. De voorwaarden van Primark laten er bovendien geen twijfel over bestaan dat onze leveranciers ervoor verantwoordelijk zijn dat de voorwaarden van de Primark gedragscode worden nageleefd in hun toeleveringsketen. We erkennen echter wel dat de kracht van de relatie die we hebben met onze toeleveringsketenpartners invloed kan hebben op de mate waarin onze leveranciers de werknemersrechten respecteren, en ons vermogen om oplossingen voor te stellen waar er problemen zijn.

Wij begrijpen de waarde van het opbouwen van langdurige relaties met onze belangrijkste leveranciers. Wij hebben een globaal Ethical Trade team en Environmental Sustainability team van 130 lokale experts die aanwezig zijn op onze belangrijkste aankoopmarkten over de hele wereld en wiens verantwoordelijkheid het is om deze relaties op te bouwen door voortdurend te communiceren met onze leveranciers. Onze leveranciersrelaties worden onderbouwd door de Primark [gedragscode](#) (gebaseerd op de [Ethical Trading Initiative Base Code](#)) en met [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector](#) als leidraad. Ons globale Ethical Trade team ondersteunt onze leveranciers bij het toepassen van de Primark gedragscode in alle werkplaatsen die aan ons leveren.

We werken ook samen met werknemers of hun vertegenwoordigers in onze toeleveringsketen om de risico's en de impact te begrijpen vanuit het standpunt van de werknemer. Wanneer we problemen vinden, proberen we de kracht van van de relatie die we hebben met onze leveranciers te

gebruiken om oplossingen te vinden en in te voeren. We verbinden ons ertoe om dit team de hulpmiddelen aan te bieden die het nodig heeft om zijn werk verder te zetten naarmate ons bedrijf evolueert.

We zijn heel kieskeurig over met wie we samenwerken, en kiezen en keuren elke fabriek goed die afgewerkte goederen maakt voor Primark voordat we orders plaatsen.

Elke fabriek die producten voor Primark maakt, verbindt zich ertoe om de standaarden in de [Primark gedragscode](#) na te leven als voorwaarde om zaken te doen met ons. Voordat Primark zijn eerste order plaatst, gaat het Ethical Trade team eerst praten met de fabriek om de vereiste standaarden toe te lichten en daarna wordt er een formele ethische audit gedaan van de huidige fabrieksomstandigheden. De goedkeuring is afhankelijk van aanvaardbare auditresultaten en is niet gegarandeerd.

Nadat een instelling is goedgekeurd, hanteren we een benadering van positieve betrokkenheid op het vlak van kwesties ten aanzien van werknemersrechten en gebruiken we een evenwichtige scorekaart voor leveranciersmanagement die sterk wordt bepaald door naleving van de gedragscode.

We inspecteren elke door Primark goedgekeurde instelling ten minste eenmaal per jaar, en leveranciers mogen alleen producten produceren in door Primark goedgekeurde instellingen.

We passen onze gedragscode universeel toe op onze globale toeleveringsketen. In bepaalde situaties zal een ethische audit alleen mogelijk niet voldoende zijn om gekende of waarschijnlijke risico's aan te pakken. We voeren daarom gedegen beoordelingen voor mensenrechten uit op nationaal niveau voordat we starten in een nieuw land en op een voortdurende basis. We passen uitgebreide due diligence processen toe die zijn aangepast aan de risico's van elke locatie en kunnen bepaalde geografische locaties uitsluiten op basis van het risico voor mensenrechten.

Een aanscherping aan onze due diligence is het Primark Structural Integrity Programma. We hanteren dit programma in bronmarkten waar onze risicobeoordeling van constructiestandaarden aangeeft dat bijkomende due diligence is vereist om de gezondheid en veiligheid van werknemers te beschermen.

Dit Programma evalueert de fabrieksgebouwen en vereiste bijkomende remediëringswerk voordat we de Primark productie goedkeuren.

Remedie

Een belangrijk onderdeel van de due diligence van onze toeleveringsketen is het voorzien van een remedie voor werknemers in onze toeleveringsketen waar problemen optreden in verband met onze gedragscode.

Het toezichtsprogramma dat hierboven wordt beschreven benadrukt de problemen waarop we reactief reageren. We gaan ook proactief op zoek naar oplossingen voor problemen die we zelf niet hadden gevonden, maar waarvoor we werden gewaarschuwd door werknemers of hun vertegenwoordigers, industriesamenwerkingsverbanden of door andere externe belanghebbenden. Hoewel de verantwoordelijkheid om dit op te lossen voornamelijk bij de leverancier op het ondernemings- of fabrieksniveau ligt, verbinden we er ons ertoe om onze invloed en expertise aan te wenden om problemen te helpen voorkomen, te mitigeren, en op te lossen die invloed hebben op de rechten van de werknemers.

We bevestigen dat er een aantal problemen zijn, die niet ongewoon zijn voor toeleveringsketens, die we zelf niet kunnen oplossen. In deze gevallen trachten we actief samen te werken met andere partijen in de industrie.

We werken in de industrie met merken, vakbonden, NGO's, overheden, en andere relevante belanghebbenden om deze problemen te begrijpen en overeenstemming te vinden om ze het best op te lossen.

Stem van dewerknemer

Het kan moeilijk zijn voor werknemers in globale toeleveringsketens om hun stem te laten horen, ook al staan zij het dichtst bij de problemen. Dit is met name het geval wanneer ze niet afdoende zijn vertegenwoordigd, zoals door een democratische verkozen vakbond.

Als werknemers hun rechten kennen en de gelegenheid krijgen om hun stem te laten horen, zijn zij en hun vertegenwoordigers de personen bij uitstek om toezicht te houden op hun werkomstandigheden en om oplossingen aan te bieden. Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen zijn hierbij essentieel en kernbepalingen van de Primark gedragscode.

Wij werken met vakbonden en onze toeleveringspartners om adequate vertegenwoordiging op de werkvloer te

ondersteunen, zodat de stemmen van werkers kunnen worden gehoord zonder angst voor represailles, en om ervoor te zorgen dat problemen met mensenrechten - ongeacht of ze een of meerdere personen treffen - bekend worden gemaakt.

We moedigen getroffen personen actief aan om problemen te rapporteren (met name problemen die worden behandeld in de Primark gedragscode) en zullen klachten die wij ontvangen tijdig onderzoeken en de vertrouwelijkheid en het welzijn van de persoon die de klacht indient beschermen tijdens het proces. Wij geven prioriteit aan sociale dialoog en werken met individuele werknemers en vakbonden op het ondernemings- en internationale niveau om onze due diligence te ondersteunen om de klachten op passende wijze te remediëren.

Vele werknemers hebben geen toegang tot de voordelen die worden aangeboden door de formele structuren van collectieve vertegenwoordiging en doeltreffende klachtenmechanismen.

In dergelijke situaties ondersteunen we de actieve toepassingen van alternatieve mechanismen in onze globale toeleveringsketen die werknemers kunnen gebruiken om klachten in te dienen en tot een oplossing te komen. Het is belangrijk dat deze mechanismen worden beschouwd als aanvullend. Ze zijn geen substituuut voor formele collectieve vertegenwoordiging.

Klachtenmechanismen op het operationele niveau werken op het fabrieks- of siteniveau en zijn vaak het eerste punt voor een werknemer of lid van de gemeenschap om zijn of haar bezorgdheden te uiten.

De Primark gedragscode vereist dat leveranciers klachtenmechanismen op het operationele niveau invoeren. In de relevante 'Klachtenprocedure' rubriek staat:

Klachtenprocedure

1. Er moet een procedure zijn die werknemers in staat stelt om arbeidsklachten te uiten en te behandelen, zonder dat ze bang moeten zijn voor represailles.
2. De procedure moet duidelijk gecommuniceerd worden aan werknemers bij hun rekrutering en eenvoudig toegankelijk zijn voor alle werknemers en hun vertegenwoordigers.
3. De klachtenprocedure moet degelijk beheerd worden.
4. Het management moet de bezorgdheden van de werknemers prompt behandelen aan de hand van een begrijpbaar en transparant proces dat tijdig feedback geeft aan de betrokken partijen.
5. De klachtenprocedure mag niet gebruikt worden om de rol van de vakbonden en collectieve

onderhandeling te ondermijnen, en mag de toegang tot andere bestaande wettelijke, bemiddelings-, of administratieve procedures niet hinderen.

beleidsmaatregelen, onze relevante rapporten, onze globale sourcingkaart en de jaarlijkse externe betrouwbaarheidsverklaring in verband met ons Ethical Trade programma. U vindt al het bovenstaande door [hier](#) te klikken.

Binnen ons ethisch auditprogramma houden we toezicht op hoe leveranciers aan de vereisten voldoen en, waar nodig, ondersteuning kunnen geven. We bekijken ook de managementsystemen, processen en beleidsmaatregelen, ongeacht of het toegangspunt intern of extern van de werkplaats is en wie de provider is. Het meest geschikte type mechanisme varieert naargelang het land en de lokale context. We evalueren onze benadering ten aanzien van klachtenmechanismen voortdurend om ervoor te zorgen dat de klachtenmechanismen beschikbaar zijn in onze toeleveringsketen.

De jaarlijkse Primark Moderne slavernij verklaring, vindt u [hier](#)

Governance

Het mensenrechtenbeleid van Primark's Supply Chain wordt gesponsord door de interim-directeur van Primark, Eoin Tonge, en is goedgekeurd door de raad van bestuur van Primark Limited. De Primark Risicostuurgroep bespreekt kritische risico's in verband met dit beleid elk trimester. De voorzitter van de groep is Primark's Juridische directeur die rapporteert aan de Primark Limited Board. Problemen in verband met het bedrijf en mensenrechten worden regelmatig besproken op een tweemaandelijks meeting van Primark's senior directeurs.

Primark's Ethical Trade teams bevinden zich in dezelfde gebouwen als andere bedrijfsonderdelen in het hoofdkantoor van Primark in Dublin en in landen waar grondstoffen worden aangekocht om hen te betrekken bij bedrijfsbeslissingen en strategie-ontwikkeling, en om hen dicht bij de leveranciers en werknemers te plaatsen. Als werknemers bezorgdheden uiten in onze toeleveringsketen, beheert het Primark Ethical Trade team de flow van de informatie om hun identiteit te beschermen, en om activiteiten te sturen om tot een oplossing te komen. Waar nodig worden deze problemen geëscaleerd naar het niveau van Primark's directeurs.

Dit beleid en de programma's die het ondersteunt worden voortdurend herzien om de doeltreffendheid ervan te beoordelen om het, indien nodig, aan te passen aan nieuwe problemen. We staan steeds open voor feedback en horen graag uw opmerkingen.

Rapportage

Dit beleid staat op onze website samen met onze jaarlijkse Primark Moderne slavernij verklaringen (met inbegrip van informatie over klachten), de Primark gedragscode en andere ondersteunende