

# Supply Chain Human Rights Policy

Januari 2023

---

Engagement om de mensenrechten in onze toeleveringsketens te bevorderen	3
Werkingssfeer en bijbehorend beleid	3,4
Mensenrechten due diligence	4,5
Oplossing	5
Inspraak medewerkers	6
Bestuur Rapportage	6

---

PRIMARK®

# Ondersteunende verklaring van Paul Marchant, CEO van Primark

Gezien de omvang van ons bedrijf werken bij Primark honderdduizenden mensen in onze toeleveringsketen over de hele wereld. Als bedrijf hechten we aan het welzijn van al deze werknemers en erkennen we onze verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren. Deze verantwoordelijkheid nemen wij bijzonder serieus.

Met meer dan 400 winkels in 14 landen hebben wij kansen om een positief verschil te maken.

De relatie die wij met onze leveranciers onderhouden is daarbij cruciaal. Wij zijn zeer selectief in het selecteren van samenwerkingsverbanden en streven naar langdurige en vertrouwde relaties in onze toeleveringsketen, zodat wij voortdurend kunnen samenwerken met het oog op het verbeteren van onze werkwijze en impact. Wij willen onze positie inzetten om het goede voorbeeld te geven en de verandering die wij graag willen zien te stimuleren.

Onze Primark Gedragscode, de ruggengraat van ons programma voor ethische handel, vormt de kern van deze doelen. Onze leveranciers verbinden zich ertoe deze code na te leven als voorwaarde voor samenwerking met ons. Zij werken actief met ons samen om de normen die wij hanteren - zowel voor onszelf als voor degenen die met ons werken - te bewaken en te handhaven. Het is voor ons van cruciaal belang dat alle werknemers in onze toeleveringsketen zich veilig voelen op hun werk en dat hun mensenrechten en wettelijke rechten gerespecteerd worden. En dat, terwijl we blijven groeien, de impact die wij hebben op duurzaamheid, verantwoorde inkoop en met name de mensenrechten in onze toeleveringsketen met ons meegroeien.

We zijn ons ervan bewust dat, aangezien de fabrieken die aan ons leveren niet onze eigendom zijn, we moeten samenwerken met de rest van de industrie om verandering te stimuleren - of het nu gaat om het nastreven van een fatsoenlijk loon voor de arbeiders die onze kleding vervaardigen, het verbeteren van klachtenprocedures of het werken aan meer transparantie en traceerbaarheid in de gehele toeleveringsketen.

Wij verwelkomen en ondersteunen iedere kans die op ons pad komt om bij te dragen aan positieve vooruitgang, of het nu gaat om doorlopende herziening van ons eigen beleid is of beïnvloeding van ruimere veranderingen op nationaal of mondiaal niveau.



Maart 2022  
Paul Marchant,  
CEO van  
Primark

# Engagement ter promotie van de mensenrechten in onze toeleveringsketens

Als mondiaal bedrijf neemt Primark haar doorlopende bijdrage aan de 2030 Agenda van de Verenigde Naties voor Duurzame Ontwikkeling, vastgesteld in het kader van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) bijzonder serieus.

De manier waarop wij het respecteren en bevorderen van de mensenrechten in onze toeleveringsketen aanpakken heeft een belangrijke invloed op deze bijdrage. Dit beleid zet uiteen hoe wij onze bijdrage in de praktijk brengen.

Wij hechten aan het welzijn van de vele duizenden mensen in onze toeleveringsketen die de producten die wij verkopen vervaardigen. Wij verbinden ons ertoe om de rechten van deze werknemers te respecteren en bevorderen, ongeacht waar zij leven.

Wij erkennen dat wij verantwoordelijkheden en kansen hebben om meerdere aspecten van duurzame ontwikkeling te bevorderen; in het bijzonder, maar niet beperkt tot, SDG 8,

***“Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.”***

Dit houdt minimaal in dat wij de nationale wetgeving respecteren daar waar onze producten worden vervaardigd.

Onder bepaalde omstandigheden menen wij ernaar te moeten streven om verder te gaan dan de wettelijke minimumvoorschriften, in het besef dat landen niet altijd voldoen aan hun plicht om de rechten van individuele werknemers te beschermen. Zodoende baseren wij ons op internationale kaders als verdere leidraad voor onze aanpak.

Wij verbinden ons ertoe de [Verenigde Naties \(VN\)](#)

[Richtlijnen voor bedrijven en mensenrechten](#) uit te voeren, en laten ons daarbij vooral leiden door de [OESO Richtlijnen voor multinationale ondernemingen](#), de [Universele Verklaring van de Rechten van de Mens](#), en de [Internationale Verklaring van de Arbeidsorganisatie \(IAO\) aangaande Fundamentele beginselen en rechten op het werk](#).

De combinatie van deze instrumenten is de leidraad in ons werk.

## Toepassingsgebied en bijbehorend beleid

Dit beleid is gericht op de mensen die de producten vervaardigen die wij verkopen en op zij die werken om de goederen en diensten te leveren die wij gebruiken bij het runnen van ons bedrijf.

De faciliteiten waar deze mensen werken zijn niet onze eigendom.

Desondanks nemen wij onze verantwoordelijkheid serieus om hun mensenrechten te respecteren en nemen wij waar mogelijk stappen, o.a. door onze invloed aan te wenden, om negatieve effecten aan te pakken en positieve veranderingen te helpen beïnvloeden.

## Mensenrechten due diligence

Wij hanteren een risicogebaseerde, werknemersgerichte benadering van due diligence in onze wereldwijde toeleveringsketens. Onze beheersystemen zijn erop gericht om de belangrijkste risico's en effecten van onze toeleveringsketen op het gebied van mensenrechten te identificeren, beoordelen en beheren op basis van de operationele context, onze invloed en onze zakelijke relaties. Dit doen we om twee redenen. Ten eerste, om negatieve effecten van onze eigen activiteiten op de mensenrechten zoveel mogelijk te voorkomen.

Wij streven er ook naar om negatieve gevolgen voor de mensenrechten die via onze zakelijke relaties in de toeleveringsketen aan ons verbonden zijn, te voorkomen of te beperken, zelfs als onze eigen acties

niet rechtstreeks tot die gevolgen hebben bijgedragen.

Wij hanteren een multi-channel aanpak bij het uitvoeren van onze due diligence. Dit varieert van audits, onderzoek en werk aan de basis tot corporate engagement bij internationale fora.

Onze prioriteiten zijn gebaseerd op feedback of grieven van werknemers of hun vertegenwoordigers, op informatie van ons mondiale netwerk van lokale en internationale stakeholders (vakbonden, regeringen en maatschappelijke organisaties) en op ons lidmaatschap van verschillende multistakeholder-initiatieven.

Op onze website is een volledige lijst van onze lidmaatschappen en brancheoverschrijdende samenwerkingsverbanden te vinden:

**[www.primark.com/en/primark-cares/partners](http://www.primark.com/en/primark-cares/partners)**

De verantwoordelijkheid voor het beschermen van de rechten op de werkplek ligt vooral bij de bedrijven waar de werknemers zijn gevestigd, en niet bij derden zoals wij, die op een bepaald punt in de toeleveringsketen goederen kopen die zij vervaardigen. Bovendien staat in de handelsvoorwaarden van Primark duidelijk vermeld dat onze leveranciers verantwoordelijk zijn voor de naleving van de Primark Gedragscode in hun toeleveringsketen. Wij beseffen echter dat de kracht van de relatie die wij met onze partners in de toeleveringsketen hebben van invloed kan zijn op de mate waarin de betreffende leverancier de rechten van werknemers respecteert, en op ons vermogen om oplossingen te vinden als er zich problemen voordoen.

Wij weten dat betrouwbare langetermijnrelaties met onze belangrijkste leveranciers zeer waardevol zijn. We hebben een wereldwijd team voor ethische handel en milieuduurzaamheid van 130 lokale deskundigen die ter plaatse werken in onze voornaamste inkoopmarkten over de hele wereld en die verantwoordelijk zijn voor het opbouwen van deze relaties, middels doorlopende communicatie met onze leveranciers. De relaties met onze leveranciers worden ondersteund door de Primark [Gedragscode](#) (afgeleid van de [Basiscode van het initiatief inzake ethische handel](#)) en geleid door de [OESO Due diligence leidraad voor verantwoordelijke toeleveringsketens in de kleding- en schoenensector](#). Ons wereldwijd team voor ethische handel ondersteunt onze leveranciers bij het toepassen van de Primark gedragscode op alle werkplekken die aan ons leveren.

Tegelijkertijd gaan we in gesprek met werknemers of hun vertegenwoordigers in onze toeleveringsketens om risico's en gevolgen beter te begrijpen vanuit het perspectief van de werknemers. Daar waar wij problemen vaststellen, trachten wij de kracht te benutten van de relatie die wij met onze leveranciers hebben om

oplossingen te vinden en uit te voeren. Wij maken ons er sterk voor dit team van de middelen te voorzien die het nodig heeft om deze activiteiten voort te zetten naarmate ons bedrijf zich ontwikkelt.

We zijn bijzonder selectief in het kiezen van onze samenwerkingspartners en kiezen en keuren elke fabriek die eindproducten voor Primark vervaardigt voordat we bestellingen plaatsen.

Elke leveranciersfabriek die Primark-producten vervaardigt, verbindt zich ertoe de normen in de [Primark Gedragscode](#) na te leven als voorwaarde om zaken met ons te doen. Voordat Primark de eerste bestelling plaatst, neemt het team voor ethische handel contact op met de fabriek om de normen uiteen te zetten. Vervolgens wordt een formele ethische audit van de huidige omstandigheden in de fabriek uitgevoerd. Goedkeuring is afhankelijk van acceptabele controleresultaten en wordt niet vooraf gegarandeerd.

Zodra een vestiging is goedgekeurd, passen wij een aanpak toe van positieve betrokkenheid bij kwesties aangaande de rechten van werknemers, en hanteren wij een balanced scorecard voor leveranciersbeheer die sterk gericht is op naleving van de Gedragscode.

Wij controleren iedere door Primark goedgekeurde faciliteit minimaal eenmaal per jaar, onaangekondigd. Leveranciers zijn verplicht om producten enkel in door Primark goedgekeurde faciliteiten te vervaardigen.

Wij passen onze gedragscode universeel toe in onze wereldwijde toeleveringsketen. In bepaalde situaties kan een ethische audit op zichzelf onvoldoende zijn om bekende of vermoedelijke risico's aan te pakken. Daarom voeren wij op landniveau due diligence-beoordelingen aangaande mensenrechten uit, voordat wij in een nieuw land beginnen werken maar ook doorlopend. Wij passen uitgebreidere due diligence-processen toe, afgestemd op de risico's per locatie, en het kan zijn dat wij bepaalde regio's volledig uitsluiten op basis van het mensenrechtenrisico.

Een voorbeeld van een dergelijke uitbreiding van onze due diligence is het Primark Structural Integrity Programme. Wij passen dit programma toe in inkoopmarkten waar op basis van onze risicobeoordeling van de bouwnormen extra zorgvuldigheid vereist is om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te beschermen.

Dit programma beoordeelt de fabrieksgebouwen en verlangt aanvullende saneringswerkzaamheden voordat wij toestemming geven voor productie voor Primark.

# Oplossing

Een belangrijk onderdeel van onze due diligence aangaande de toeleveringsketen is het bieden van oplossingen aan werknemers in onze toeleveringsketen wanneer zich problemen voordoen ten aanzien van onze Gedragscode.

Het hierboven beschreven toezichtsprogramma brengt problemen aan het licht waarop wij reactief inspelen. Daarnaast zoeken wij proactief naar oplossingen voor problemen die wij wellicht niet zelf hebben aangetroffen, maar waarop wij zijn geattendeerd door werknemers of hun vertegenwoordigers, industriële initiatieven of andere externe stakeholders. Hoewel de verantwoordelijkheid voor deze oplossing voornamelijk bij de leverancier op bedrijfs- of fabrieksniveau ligt, verbinden wij ons ertoe onze invloed en expertise aan te wenden om problemen bij de naleving van werknemersrechten te helpen voorkomen, beperken en rechtzetten.

Wij beseffen dat we bepaalde problemen, die in alle leveringsketens voorkomen, niet op ons eentje kunnen veranderen. In dergelijke gevallen streven wij actief naar samenwerking met andere partijen in de sector.

Wij werken in de gehele sector samen met merken, vakbonden, NGO's, overheden en andere stakeholders om deze problemen te doorgronden en samen te bepalen hoe ze best kunnen worden opgelost.

# Werknemersinspraak

Werknemers in wereldwijde toeleveringsketens vinden het soms moeilijk om hun stem te laten horen, ondanks dat zij degenen zijn die het dichtst bij de kwesties staan die hen aangaan. Dit is met name het geval als zij onvoldoende vertegenwoordigd zijn, bijvoorbeeld via een democratisch gekozen vakbond.

Indien werknemers hun rechten kennen en de kans krijgen om hun stem te laten horen, zijn zij en hun vertegenwoordigers het best in staat om toezicht te houden op hun arbeidsomstandigheden en oplossingen aan te dragen. Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen zijn in deze van cruciaal belang en vormen zodoende belangrijke bepalingen binnen de Primark-gedragscode.

Wij werken samen met vakbonden en onze partners in de toeleveringsketen om adequate vertegenwoordiging op de werkplek te ondersteunen, zodat medewerkers

inspraak kunnen hebben zonder angst voor represailles, en zodat misstanden aangaande mensenrechten - of het nu gaat om één persoon of velen - aan het licht worden gebracht.

Wij moedigen het melden van alle kwesties (met name als ze onder de Primark Gedragscode vallen) door de betrokkenen actief aan en zullen klachten die bij ons worden aangekaart tijdig onderzoeken. Daarbij worden de vertrouwelijkheid en het welzijn van de klager gedurende het gehele proces beschermd. Wij prioriteren de sociale dialoog en werken samen met individuele werknemers en vakbonden op bedrijfs- en internationaal niveau om onze due diligence in acht te nemen bij het streven naar een passende oplossing voor aan de orde gestelde problemen.

Werknemers hebben dikwijls geen toegang tot de voordelen die formele structuren voor collectieve vertegenwoordiging bieden, en doeltreffende mechanismen in geval van klachten op de werkplek.

In dergelijke situaties ondersteunen wij de actieve invoering van alternatieve mechanismen in onze wereldwijde toeleveringsketen waarmee klachten van werknemers kunnen worden aangekaart en hun problemen kunnen worden aangepakt. Deze dienen te worden gezien als een aanvulling op, en niet als een vervanging van of een substituuut voor, formele collectieve vertegenwoordiging.

Klachtenmechanismen over operationele zaken werken op fabrieks- of siteniveau en zijn vaak het eerste startpunt voor een werknemer of lid van de gemeenschap om hun bezorgdheid te uiten.

De Primark-gedragscode vereist dat leveranciers op operationeel niveau klachtenmechanismen instellen. In de rubriek "Klachtenprocedure" in de gedragscode staat:

## Klachtenprocedure

1. Er moet een procedure aanwezig zijn die werknemers in staat stelt klachten op de werkplek aan te kaarten en aan te pakken zonder angst voor represailles.
2. De procedure moet duidelijk aan de werknemers worden medegedeeld bij indiensttreding en gemakkelijk toegankelijk zijn voor alle werknemers en hun vertegenwoordigers.
3. Er moet een passend niveau van management bij de klachtenprocedure betrokken zijn.
4. Het management dient onmiddellijk te reageren op zorgen van de werknemers, volgens een begrijpelijke en transparante procedure die de betrokkenen tijdig feedback geeft.

5. De klachtenprocedure mag niet worden aangewend om de rol van vakbonden en collectieve onderhandelingsprocessen te ondermijnen en mag de toegang tot andere bestaande gerechtelijke, arbitrage- of administratieve procedures niet belemmeren.

In het kader van ons ethisch auditprogramma houden wij toezicht op de wijze waarop leveranciers aan deze eisen voldoen en kunnen wij indien nodig ondersteuning bieden. Wij kijken naar de beheersystemen, processen en het beleid, of het toegangspunt intern of extern is, en wie de voorziener is. Welke soort mechanisme het meest geschikt is, zal afhangen van het land en de plaatselijke context. Wij herzien doorlopend onze benadering van klachtenmechanismen om ervoor te zorgen dat er binnen onze toeleveringsketen effectieve klachtenmechanismen beschikbaar zijn.

## Bestuur

Het Primark Supply Chain Human Rights-beleid wordt gesponsord door de CEO van Primark, Paul Marchant, en is goedgekeurd door de Raad van Bestuur van Primark Limited. De risicostuurgroep van Primark bespreekt, waar nodig, elk kwartaal de kritische risico's aangaande dit beleid. Deze bespreking wordt voorgezeten door de juridisch directeur van Primark, die vervolgens rapporteert aan de Raad van Bestuur van Primark Limited. Kwesties aangaande de bedrijfsvoering en mensenrechten worden regelmatig besproken tijdens een tweewekelijkse bijeenkomst van de hogere directieleden van Primark.

De Ethical Trade teams van Primark zijn ondergebracht bij de business units op het hoofdkantoor van Primark in Dublin en in de inkooplanden, enerzijds om hen te betrekken bij bedrijfsbeslissingen en strategieontwikkeling en anderzijds om hen dicht bij de leveranciers en werknemers te houden. Wanneer werknemers in onze toeleveringsketen klachten ter sprake brengen, beheert het team voor ethische handel van Primark de informatiestroom om de identiteit van degenen die hun stem laten horen te beschermen en om de activiteiten in de richting van een oplossing te leiden. Indien nodig worden deze kwesties geëscaleerd naar het directieniveau van Primark.

Dit beleid en de programma's die eraan ten grondslag liggen, worden doorlopend geëvalueerd om hun doeltreffendheid te bewaken en na te gaan of ze moeten worden aangepast om nieuwe problemen op te lossen. Wij vernemen graag feedback ter onderbouwing van deze herziening en verwelkomen opmerkingen die ons worden toegezonden.

## Rapportage

Dit beleid wordt op onze website gepubliceerd naast onze jaarlijkse Primark Modern Slavery-verklaringen (inclusief informatie over klachten), de Primark-gedragscode en andere ondersteunende beleidsmaatregelen, onze relevante verslagen, onze wereldwijde inkoopkaart en de jaarlijkse externe betrouwbaarheidsverklaring aangaande ons programma voor ethische handel. Alle bovenstaande informatie is te vinden door [hier](#) te klikken

De jaarlijkse Primark Modern Slavery-verklaringen zijn te vinden door [hier](#) te klikken