

Richtlinie zu Menschenrechten in der Lieferkette

August 2025

Verpflichtung zur Förderung der Menschenrechte in unseren Lieferketten	2
Geltungsbereich und zugehörige Richtlinien	2
Menschenrechts-Due Diligence	2-4
Abhilfemaßnahmen	4
Stimmen der Arbeitnehmer*innen	4-5
Unternehmensführung	5
Berichterstattung	5

Verpflichtung zur Förderung der Menschenrechte in unseren Lieferketten

Als ein internationales Unternehmen nimmt Primark seinen kontinuierlichen Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen (UN Sustainable Development Goals - SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen äußerst ernst.

Unsere Vorgehensweise zur Achtung und Förderung der Menschenrechte in unserer Lieferkette hat einen erheblichen Einfluss auf diesen Beitrag. In dieser Richtlinie wird dargelegt, wie wir diesen Beitrag verwirklichen.

Das Wohlergehen der vielen tausend Menschen entlang unserer Lieferkette, die die von uns verkauften Waren anfertigen, liegt uns sehr am Herzen. Wir setzen uns für die Achtung und Förderung der Rechte dieser Arbeitnehmer*innen ein - unabhängig davon, wo auf der Welt sie sind.

Wir sind uns bewusst, dass wir sowohl eine Verantwortung als auch die Möglichkeit haben, viele Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung voranzutreiben, insbesondere das Nachhaltigkeitsziel SDG 8:

„Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.“

Als Minimum respektieren wir die geltenden nationalen Gesetze an den Orten, an denen unsere Produkte gefertigt werden.

In bestimmten Situationen sind wir der Ansicht, dass wir über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen sollten und erkennen, dass Staaten nicht immer ihrer Verpflichtung zum Schutz der Rechte einzelner Arbeitnehmer*innen nachkommen. Wir stützen daher unsere weitere Vorgehensweise auf internationale Rahmenwerke.

Wir verpflichten uns zur Umsetzung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UN) für Wirtschaft und Menschenrechte und orientieren uns dabei insbesondere an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization - ILO).

Unsere Arbeit orientiert sich an einer Gesamtschau all dieser Prinzipien und Erklärungen.

Geltungsbereich und zugehörige Richtlinien

Im Mittelpunkt dieser Richtlinie stehen die Menschen, die die von uns verkauften Produkte herstellen, sowie diejenigen, die die im Rahmen unserer Geschäftsprozesse eingesetzten Waren und Dienstleistungen bereitstellen.

Die Produktionsstätten, in denen diese Menschen arbeiten, stehen nicht in unserem Eigentum.

Dennoch nehmen wir unsere Verantwortung, ihre Menschenrechte zu achten ernst und dort, wo wir können, ergreifen wir Maßnahmen, einschließlich der Nutzung aller uns zur Verfügung stehenden Mittel, um negative Auswirkungen anzugehen und positive Veränderungen zu beeinflussen.

Menschenrechts-Due Diligence

In Bezug auf Due Diligence in unseren weltweiten Lieferketten verfolgen wir einen risikobasierten, arbeitnehmerorientierten Ansatz. Unsere Managementsysteme sind darauf ausgelegt, die wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechte sowie die Auswirkungen unserer Lieferkette auf der Grundlage des betrieblichen Kontexts, unseres Einflusses und unserer Geschäftsbeziehungen zu identifizieren, zu bewerten und zu steuern. Dafür gibt es zwei Gründe. Zunächst wollen wir so weit wie möglich vermeiden, dass unsere eigenen Geschäftstätigkeiten

irgendwelche negativen Auswirkungen auf Menschenrechte haben.

Wir bemühen uns außerdem darum, sämtliche negativen Auswirkungen auf Menschenrechte, die über unserer Lieferkette mit uns verbunden sind, zu verhindern oder zu mindern, selbst wenn unsere eigenen Handlungen nicht direkt zu diesen Auswirkungen beigetragen haben.

Zur Durchführung unserer Due Diligence verwenden wir einen „Multi-Channel-Ansatz“. Dieser reicht von Audits, Recherche-/Nachforschungsarbeiten und sogenannter „grassroots work“ vor Ort in der Fabrik bis hin zu unternehmerischem Engagement in internationalen Foren.

Unsere Priorisierungen basieren auf Rückmeldungen oder Beschwerden von Arbeitnehmern*innen oder deren Vertretern*innen sowie auf Informationen aus unserem globalen Netzwerk lokaler und internationaler Interessengruppen (Gewerkschaften, Regierungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen) und aus unserer Mitgliedschaft in verschiedenen Multi-Stakeholder-Initiativen.

Eine vollständige Liste unserer Mitgliedschaften und branchenübergreifenden Kooperationen finden Sie auf unserer Website unter www.primark.com/en/primark-cares/partners

Die Verantwortung für den Schutz von Arbeitnehmerrechten obliegt hauptsächlich den Unternehmen, bei denen die Arbeitnehmer*innenbeschäftigt sind, anstelle von Dritten, wie uns, die die hergestellten Waren im Rahmen der Lieferkette kaufen. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Primark stellen zudem klar, dass unsere Zulieferer für die Einhaltung der Bedingungen des Primark-Verhaltenskodex in ihrer Lieferkette verantwortlich sind. Wir erkennen jedoch an, dass die Stärke der Geschäftsbeziehung mit unseren Partnern in der Lieferkette auch einen Einfluss darauf haben kann, inwieweit dieser Zulieferer Arbeitnehmerrechte respektiert, und wir Lösungen identifizieren können, wenn Probleme auftreten.

Wir verstehen, wie wertvoll der Aufbau vertrauensvoller, langfristiger Beziehungen zu unseren Hauptzulieferern ist. Unsere Teams für ethischen Handel und ökologische Nachhaltigkeit (Ethical Trade team and Environmental Sustainability team/ETES) umfassen weltweit 130 lokale Expert*innen, die in unseren größten Beschaffungsmärkten auf der ganzen Welt vor Ort und dafür verantwortlich sind, diese Beziehungen in ständiger Kommunikation mit unseren Zulieferern aufzubauen. Die Beziehungen mit unseren Zulieferern basieren auf dem [Primark-Verhaltenskodex](#) (beruhend

auf dem Base Code [der Ethical Trade Initiative](#)) und orientieren sich an dem [OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie](#). Unser globales Team für ethischen Handel unterstützt unsere Zulieferer bei der Anwendung des Primark-Verhaltenskodex an allen Arbeitsstätten, die uns beliefern.

Gleichzeitig arbeiten wir mit Arbeitnehmern*innen bzw. deren Vertretern*innen in unseren Lieferketten zusammen, um die Risiken und Auswirkungen aus der Perspektive der Arbeitnehmer*innen zu verstehen. Wo wir Probleme identifizieren, versuchen wir, die Stärke der Beziehung zu unseren Zulieferern zu nutzen, um Lösungen zu finden und umzusetzen. Mit zunehmender Entwicklung unseres Unternehmens setzen wir uns dafür ein, diesem Team die für die Fortführung seiner Tätigkeit erforderlichen Ressourcenzur Verfügung zu stellen.

Wir sind sehr selektiv, bei der Auswahl, mit wem wir zusammenarbeiten; bevor wir Aufträge erteilen, wählen wir jede Fabrik, die Fertigerzeugnisse für Primark herstellt, sorgfältig aus und prüfen sie.

Jeder Zulieferbetrieb, der Primark-Produkte herstellt, verpflichtet sich zur Einhaltung der im [Primark-Verhaltenskodex](#) festgelegten Standards als Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung mit uns. Bevor Primark eine erste Bestellung aufgibt, setzt sich das Team für ethischen Handel mit der Fabrik in Verbindung, um die erforderlichen Standards zu erläutern; danach erfolgt ein formales „ethical audit“ zu den aktuellen Fabrikbedingungen. Eine Zulassung hängt von akzeptablen Prüfungsergebnissen ab und ist nicht garantiert.

Nach Zulassung einer Produktionsstätte verfolgen wir einen Ansatz der positiven Zusammenarbeit in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und führen eine „Balanced Scorecard für das Zulieferermanagement, die stark auf die Einhaltung des Verhaltenskodex ausgerichtet ist.

Wir überprüfen jede von Primark genehmigte Produktionsstätte mindestens einmal jährlich ohne Vorankündigung und Zulieferer dürfen Waren nur in von Primark genehmigten Produktionsstätten fertigen.

Unser Verhaltenskodex findet entlang der weltweiten Lieferkette Anwendung. In bestimmten Situationen ist ein „ethical audit unter Umständen nicht ausreichend, um bekannte oder wahrscheinlich auftretende Risiken zu adressieren. Aus diesem Grund führen wir auch länderspezifische Menschenrechts-Due-Diligence durch, sowohl vor dem Eintritt in ein neues Land als auch fortlaufend. Wir verwenden erweiterte, auf die Risiken jeder Region zugeschnittene Due-Diligence-Prozesse und sind in der Lage bestimmte Regionen allein aufgrund der Menschenrechtsrisiken vollständig

ausschließen.

Eine Erweiterung unserer Due Diligence ist das "Primark Structural Integrity Programme". Wir setzen dies in den Herkunftsländer um, in denen unsere Risikobewertung zu Baustandards ergibt, dass zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern*innen zusätzliche Sorgfalt erforderlich ist.

Im Rahmen dieses Programms werden Fabrikgebäude bewertet und zusätzliche Abhilfemaßnahmen vorausgesetzt, bevor wir die Zulassung für die Produktion für Primark erteilen.

Abhilfemaßnahmen

Ein wichtiger Teil unserer Sorgfalt in der Lieferkette ist die Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen für Arbeitnehmer*innen in unserer Lieferkette, wenn Probleme in Bezug auf unseren Verhaltenskodex auftreten.

Das oben beschriebene Monitoring-Programm deckt Probleme, denen wir reaktiv begegnen. Proaktiv suchen wir auch nach Lösungen für Probleme, die wir möglicherweise nicht selbst festgestellt haben, auf die wir jedoch durch Arbeitnehmer*innen oder deren Vertreter*innen, Brancheninitiativen oder andere externe Interessengruppen aufmerksam gemacht wurden. Obwohl die Verantwortung für diese Abhilfemaßnahmen in erster Linie beim Zulieferer auf Unternehmens- oder Fabrikebene liegt, sind wir bestrebt, Probleme, welche die Gewährleistung der Arbeitnehmerrechte beeinträchtigen, durch unseren Einfluss und unsere Expertise zu verhindern, zu minimieren und zu beheben.

Uns ist bewusst, dass es einige Probleme gibt, die in allen Lieferketten häufig auftreten und die wir nicht alleine ändern können. In diesen Fällen bemühen wir uns aktiv um die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen der Branche.

Wir arbeiten in der gesamten Branche mit Marken, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen, Regierungen sowie anderen relevanten Interessengruppen zusammen, um diese Probleme zu verstehen und sich gemeinsam auf eine bestmögliche Lösung zu verständigen.

Stimmen der Arbeitnehmer*innen

Arbeitnehmer*innen in globalen Lieferketten können sich unter Umständen nur schwer Gehör verschaffen, obwohl sie den sie betreffenden Problemen am nächsten sind.

Dies gilt insbesondere dann, wenn sie keine angemessene Interessenvertretung haben, beispielsweise durch eine demokratisch gewählte Gewerkschaft.

Wenn Arbeitnehmer*innen ihre Rechte kennen und die Möglichkeit haben, ihre Stimme zu erheben, sind sie und ihre Vertreter*innen am besten geeignet, um ihre Arbeitsbedingungen zu überwachen und Lösungen zu finden. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sind in dieser Hinsicht von entscheidender Bedeutung und gehören daher zu den wichtigsten Bestimmungen des Primark-Verhaltenskodex.

In Kooperation mit Gewerkschaften und unseren Lieferkettenpartnern unterstützen wir eine angemessene Vertretung am Arbeitsplatz, so dass die Stimmen der Arbeitnehmer*innen ohne Angst vor Repressalien gehört werden können, und um sicherzustellen, dass negative Auswirkungen auf Menschenrechte – ob sie eine Person oder mehrere betreffen – bekannt gemacht werden.

Wir ermutigen Betroffene aktiv, Probleme (vor allem solche, die im Primark-Verhaltenskodex behandelt werden) zu melden, und werden an uns herangetragene Missstände zeitnah untersuchen, wobei wir während des gesamten Prozesses Vertraulichkeit wahren und das Wohlergehen der meldenden Person schützen. Wir legen großen Wert auf sozialen Dialog und arbeiten mit einzelnen Arbeitnehmern*innen und Gewerkschaften auf Unternehmens- und internationaler Ebene zusammen, um unsere Sorgfaltspflicht hinsichtlich angemessener Abhilfemaßnahmen für aufgeworfene Probleme zu erfüllen.

Viele Arbeitnehmer*innen haben keinen Zugang zu den Vorteilen, die formale Strukturen der kollektiven Vertretung und wirksame Beschwerdemechanismen am Arbeitsplatz bieten.

In diesen Situationen unterstützen wir die aktive Umsetzung alternativer Mechanismen in unserer globalen Lieferkette, die dafür sorgen, dass Beschwerden der Arbeitnehmer*innen vorgebracht und ihre Probleme angegangen werden. Diese müssen allerdings als Ergänzung und nicht als Ersatz für eine formelle kollektive Vertretung angesehen werden.

Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene funktionieren auf Fabrik- oder Standortebene und sind häufig die erste Anlaufstelle für Arbeitnehmer*innen oder Mitglieder der Gemeinschaft, um Bedenken zu äußern.

Der Primark-Verhaltenskodex verlangt von Zulieferern die Einrichtung von Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene. Der entsprechende Abschnitt „Beschwerdeverfahren“ des Primark-Verhaltenskodex besagt:

Beschwerdeverfahren

1. Es soll ein Verfahren geben, wodurch Arbeitnehmer*innen ohne Furcht vor Repressalien Beschwerden am Arbeitsplatz vorbringen und ansprechen können.
2. Dieses Verfahren muss den Arbeitnehmer*innen zum Zeitpunkt ihrer Einstellung verständlich mitgeteilt werden, und allen Arbeitnehmer*innen sowie deren Vertretern*innen leicht zugänglich sein.
3. An dem Beschwerdeverfahren muss eine Führungsebene beteiligt sein.
4. Die Führungsebene muss sich umgehend mit den Bedenken der Arbeitnehmer*innen befassen und dabei mittels eines verständlichen und transparenten Prozesses den Betroffenen rechtzeitig Rückmeldung geben.
5. Das Beschwerdeverfahren darf nicht dazu genutzt werden, die Rolle der Gewerkschaften und Tarifverhandlungsprozesse zu untergraben, und darf den Zugang zu anderen bestehenden Gerichts-, Schieds- oder Verwaltungsverfahren nicht behindern.

Im Rahmen unseres „ethical audit“-Programms überwachen wir, inwieweit Zulieferer diese Anforderungen erfüllen, und können erforderlichenfalls Unterstützung bieten. Wir betrachten dabei die Managementsysteme, -prozesse und -richtlinien, ob die Anlaufstelle intern oder extern vom Arbeitsplatz ist und wer der Anbieter ist. Welcher Mechanismus am besten geeignet ist, hängt vom Land und den Gegebenheiten vor Ort ab. Wir überprüfen kontinuierlich unsere Vorgehensweise in Bezug auf Beschwerdemechanismen, damit innerhalb unserer Lieferkette wirksame Beschwerdemechanismen verfügbar sind.

Unternehmensführung

Die Richtlinie zu Menschenrechten in der Lieferkette wird von Paul Marchant, dem CEO von Primark, verantwortet und von der Geschäftsleitung der Primark Limited angenommen. Kritische Risiken im Zusammenhang mit dieser Richtlinie werden gegebenenfalls vierteljährlich vom „Primark Risk Steering Committee“ erörtert. Den Vorsitz führt der Leiter der Rechtsabteilung von Primark (Director Legal), der an den Vorstand von Primark Limited berichtet. Themen im Zusammenhang mit dem Unternehmen und Menschenrechten werden häufig bei einem vierzehntägigen Treffen der leitenden Direktoren von Primark (Primark's senior directors) diskutiert.

Die Primark-Teams für ethischen Handel befinden sich am Hauptsitz von Primark in Dublin und in den Beschaffungsländern, damit sie einerseits in Geschäftsentscheidungen und die Strategieentwicklung eingebunden und andererseits

in der Nähe von Zulieferern und Arbeitnehmer*innen sind. Wenn Beschwerden von Arbeitnehmer*innen in unserer Lieferkette vorgebracht werden, verwaltet das Primark-Team für ethischen Handel den Informationsfluss zum Schutz der Identität derer, die ihre Stimme erheben, und um den Fokus der Aktivitäten auf die Behebung zu lenken. Bei Bedarf werden diese Probleme auf die Ebene der Primark Führungsebene (Primark's directors) eskaliert.

Diese Richtlinie und die ihr zugrundeliegenden Programme werden laufend überprüft, um ihre Wirksamkeit zu überwachen und zu beurteilen, ob sie gegebenenfalls angepasst werden müssen, um neu auftretende Probleme zu adressieren. Wir ermutigen zu Rückmeldungen, die in diese Überprüfung einfließen, und begrüßen Kommentare, die uns zugeleitet werden.

Berichterstattung

Diese Richtlinie wird auf unserer Website zusammen mit unseren jährlichen Primark UK Modern Slavery Statements (einschließlich Informationen zu Beschwerden), dem Primark-Verhaltenskodex und anderen unterstützenden Richtlinien, unseren relevanten Berichten, unserer globalen „sourcing map“ und der jährlichen externen Bestätigung zu unserem ethischen Handeln veröffentlicht. Alle oben genannten Informationen finden Sie [hier](#).

Für die jährlichen Primark-Stellungnahmen zu moderner Sklaverei (UK Modern Slavery Statements) klicken Sie einfach [hier](#).