

Politica sui diritti umani della catena di approvvigionamento

Agosto 2025

Impegno a promuovere i diritti umani nelle catene di approvvigionamento dell'azienda	2
Ambito di applicazione e politiche associate	2,3
Due diligence in materia di diritti umani	3,4
Misure correttive	4
Voce dei lavoratori	5
Governance	5
Rendicontazione	

Impegno di promozione dei diritti umani nelle catene di approvvigionamento dell'azienda

In quanto azienda globale, Primark prende molto sul serio il proprio contributo costante all'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, stabilita nel quadro degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS).

L'approccio aziendale di rispetto e promozione dei diritti umani nella catena di approvvigionamento ha un impatto significativo su questo contributo. Questa politica definisce il modo in cui è possibile realizzarlo.

La questione principale è rappresentata dal benessere delle migliaia di persone che, all'interno della catena di approvvigionamento, realizzano i prodotti destinati alla vendita. L'azienda si impegna a rispettare e promuovere i diritti di questi lavoratori, indipendentemente dal luogo in cui essi si trovano.

Primark riconosce di avere sia la responsabilità che l'opportunità di far progredire molti aspetti dello sviluppo sostenibile; in particolare, ma non solo, l'OSS n. 8,

“Promuovere una crescita economica inclusiva, sostenuta e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.”

Come requisito minimo, sono rispettate le leggi nazionali nei luoghi in cui sono realizzati i prodotti.

In alcune circostanze l'azienda ritiene di dover andare oltre i requisiti minimi di legge, riconoscendo che gli Stati non sempre adempiono al loro dovere di tutela dei diritti dei singoli lavoratori. Per questo motivo, per orientare ulteriormente l'approccio aziendale, sono utilizzati i quadri internazionali di riferimento.

Primark si impegna a mettere in pratica i [Principi Guida delle Nazioni Unite \(ONU\) su Imprese e Diritti Umani](#), e nel farlo segue in particolare le [Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali](#), la [Dichiarazione universale dei Diritti Umani](#), e la [Dichiarazione](#)

[dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro \(OIL\) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.](#)

È la combinazione di questi strumenti che guida l'operato aziendale.

Ambito di applicazione e politiche associate

Questa politica si concentra sulle persone che producono i prodotti venduti e su quelle che lavorano per fornire i beni e i servizi utilizzati nella gestione dell'attività.

L'azienda non è proprietaria delle strutture in cui queste persone lavorano.

Ciononostante, prende sul serio la propria responsabilità del rispetto dei loro diritti umani e, laddove possibile, adotta misure, compreso l'uso di qualsiasi tipo di potere di influenza disponibile, per affrontare gli impatti negativi e per contribuire a influenzare un cambiamento positivo.

Due diligence in materia di diritti umani

L'azienda adotta un approccio alla due diligence basato sul rischio e incentrato sui lavoratori nelle catene di approvvigionamento globali. I sistemi di gestione sono progettati per identificare, valutare e gestire i principali rischi e impatti sui diritti umani della catena di approvvigionamento, in base al contesto operativo, all'influenza e alle relazioni commerciali. Tutto questo si verifica per due motivi. In primo luogo, evitare, laddove possibile, qualsiasi impatto negativo sui diritti umani derivante dalle operazioni aziendali.

Inoltre, si cerca di prevenire o mitigare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani che sia collegato all'azienda stessa, attraverso i rapporti commerciali della catena di approvvigionamento, anche se le azioni compiute non hanno contribuito direttamente a tali impatti.

Per condurre la due diligence è utilizzato un approccio multicanale. Questo approccio spazia dagli audit, alla ricerca, al lavoro di base

direttamente in fabbrica, fino all'impegno aziendale nelle sedi internazionali.

Le priorità sono influenzate dai feedback o dai reclami presentati dai lavoratori o dai loro rappresentanti, nonché dalle informazioni provenienti dalla rete globale aziendale di parti interessate locali e internazionali (sindacati, governi e organizzazioni della società civile) e dall'adesione a varie iniziative multi-stakeholder.

Un elenco completo delle adesioni e delle alleanze intersettoriali è disponibile sul sito

web: www.primark.com/en/primark-cares/partners

La garanzia della tutela dei diritti sul posto di lavoro è principalmente responsabilità delle aziende dove sono impiegati i lavoratori, piuttosto che di terze parti, come Primark, ovvero delle aziende che acquistano i beni da loro prodotti in qualche punto della catena di approvvigionamento. Inoltre, i termini e le condizioni commerciali di Primark chiariscono che i fornitori sono responsabili del rispetto dei termini del Codice di condotta nella loro catena di approvvigionamento. Tuttavia, l'azienda riconosce che la forza del rapporto che intrattiene con i propri partner della catena di approvvigionamento può influire sul grado di rispetto dei diritti dei lavoratori da parte del fornitore e sulla capacità dell'azienda di individuare soluzioni in caso si verifichino dei problemi.

Il valore di costruire relazioni di fiducia a lungo termine con i fornitori chiave è fondamentale. Per questo l'azienda vanta un team globale per il Commercio etico e la Sostenibilità ambientale composto da 130 esperti locali che operano sul campo nei principali mercati di approvvigionamento in tutto il mondo e che hanno la responsabilità di stabilire questi rapporti, in costante comunicazione con i fornitori. I rapporti con i fornitori sono basati sul [Codice di condotta](#) di Primark (tratto dal [Codice di base dell'Iniziativa per il commercio etico - ETI](#)) e sulla [Guida OCSE sulla due diligence per catene di approvvigionamento responsabili nel settore dell'abbigliamento e delle calzature](#). Il team globale per il Commercio etico sostiene i fornitori nell'applicazione del Codice di condotta Primark in tutti i luoghi di lavoro coinvolti nella fornitura destinata all'azienda.

Allo stesso tempo, avviene un confronto con i lavoratori o con i loro rappresentanti all'interno delle catene di approvvigionamento per comprendere i rischi e l'impatto dal punto di vista dei lavoratori. Laddove sono individuati dei problemi, l'azienda prova a sfruttare la forza di cui dispone nei rapporti con i fornitori per individuare e implementare soluzioni. L'azienda si impegna a fornire a questo team le risorse necessarie per continuare queste operazioni con l'evolversi dell'attività commerciale.

La scelta dei collaboratori è molto selettiva, in quanto ogni fabbrica che produce prodotti finiti per Primark è

selezionata e approvata prima di effettuare qualsiasi ordine.

Ogni fabbrica che realizza prodotti per l'azienda si impegna a rispettare gli standard definiti nel [Codice di condotta di Primark](#) come condizione di collaborazione. Prima che Primark effettui il primo ordine, il team responsabile del Commercio etico si confronta con la fabbrica per spiegare gli standard richiesti, dopodiché è condotto un audit etico formale delle condizioni attuali della fabbrica. L'approvazione dipende dai risultati accettabili dell'audit e non è garantita.

Una volta che una struttura è stata approvata, è adottato un approccio di impegno positivo per quanto riguarda le questioni relative ai diritti dei lavoratori ed è utilizzato un registro bilanciato dei punteggi per la gestione dei fornitori che è fortemente ponderata in base al rispetto del Codice di condotta.

Ogni struttura approvata da Primark è controllata almeno una volta all'anno, senza preavviso, e i fornitori sono obbligati a produrre solo prodotti all'interno di strutture approvate da Primark.

Il Codice di condotta è approvato universalmente in tutta la catena di approvvigionamento globale. In alcune situazioni, un solo audit etico potrebbe non essere sufficiente per affrontare rischi noti o probabili. Pertanto, prima di entrare in un nuovo Paese e su base continuativa, conduciamo valutazioni di due diligence sui diritti umani a livello nazionale. Sono applicati dei processi di due diligence rafforzati e adattati ai rischi di ogni luogo e per questo è possibile escludere completamente alcune aree geografiche sulla base del rischio per i diritti umani.

Il Programma di integrità strutturale Primark si occupa del miglioramento della due diligence aziendale. Questo è implementato nei mercati di origine la cui valutazione aziendale del rischio degli standard edilizi indica che è necessaria un'ulteriore due diligence per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Questo programma valuta gli edifici delle fabbriche e richiede ulteriori interventi di bonifica prima di concedere l'approvazione per la produzione Primark.

Misure correttive

Un aspetto importante della due diligence della catena di approvvigionamento è la fornitura di misure correttive per i lavoratori al suo interno qualora emergano problemi in riferimento al Codice di Condotta.

Il programma di monitoraggio sopra descritto evidenzia i problemi a cui l'azienda risponde in modo reattivo. Inoltre, in modo proattivo, sono ricercate anche delle soluzioni a problemi non riscontrati dall'azienda, ma che sono stati segnalati dai lavoratori o dai loro rappresentanti, da iniziative del settore o da altre parti interessate esterne. Sebbene la responsabilità di fornire suddette misure correttive principalmente spetti al fornitore a livello di impresa o di fabbrica, l'azienda si impegna a far valere la propria influenza ed esperienza per contribuire a prevenire, attenuare e correggere i problemi che incidono sul rispetto dei diritti dei lavoratori.

L'azienda riconosce l'esistenza di alcune problematiche comuni a tutte le catene di approvvigionamento che non è in grado di risolvere senza aiuti di terze parti. In questi casi, ricerca attivamente la collaborazione di altri operatori dell'industria,

lavorando in tutto il settore con i marchi, i sindacati, le ONG, i governi e altre parti interessate per comprendere questi problemi e concordare insieme il modo migliore per risolverli.

Voce dei lavoratori

I lavoratori delle catene di approvvigionamento globali possono avere difficoltà a far sentire la propria voce, nonostante siano i più vicini alle questioni che li riguardano. Ciò accade soprattutto quando essi non sono adeguatamente rappresentati, ad esempio attraverso la presenza di un sindacato democraticamente eletto.

Se i lavoratori conoscono i propri diritti e hanno la possibilità di far sentire la propria voce si trovano, insieme ai loro rappresentanti, nella posizione migliore per monitorare le condizioni di lavoro e fornire le soluzioni. La libertà di associazione e la contrattazione collettiva sono fondamentali a questo proposito e sono quindi disposizioni chiave del Codice di condotta di Primark.

L'azienda collabora con i sindacati e con i partner della propria catena di approvvigionamento a sostegno di un'adeguata rappresentanza sul posto di lavoro, in modo che la voce dei lavoratori possa essere ascoltata senza timore di ritorsioni, e per contribuire a garantire che le questioni negative in materia di diritti umani siano rese note indistintamente che riguardino una sola persona o molte.

Le segnalazioni di qualsiasi problema da parte delle persone interessate sono attivamente incoraggiate (in particolare se indicati nel Codice di condotta di Primark) e sono sottoposte a indagine in modo

tempestivo, tutelando la riservatezza e il benessere della persona denunciante durante tutto il processo. Il dialogo sociale è prioritario e l'azienda collabora con i singoli lavoratori e i sindacati a livello aziendale e internazionale per informare la due diligence nel perseguire un adeguato rimedio alle questioni sollevate.

Molti lavoratori non sono in grado di accedere ai benefici offerti da strutture formali di rappresentanza collettiva e da efficaci meccanismi di reclamo sul posto di lavoro.

In tali situazioni, l'azienda sostiene l'implementazione attiva di meccanismi alternativi in tutta la propria catena di approvvigionamento globale che consentano di sollevare i reclami dei lavoratori e di affrontare le loro questioni. È importante che questi siano considerati complementari e non sostitutivi della rappresentanza collettiva formale.

I meccanismi di reclamo a livello operativo sono attivi a livello di fabbrica o di sito e sono spesso il primo punto di accesso per un lavoratore o un membro della comunità per sollevare problemi.

Il Codice di condotta di Primark richiede ai fornitori di implementare meccanismi di reclamo a livello operativo. La relativa sezione "Procedure di reclamo" recita:

Procedure di reclamo

1. Deve esistere una procedura che consenta ai lavoratori di sollevare e affrontare le proprie rimostranze sul posto di lavoro, senza timore di ritorsioni.
2. La procedura deve essere chiaramente comunicata ai lavoratori al momento dell'assunzione ed essere facilmente accessibile a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti.
3. La procedura di reclamo deve coinvolgere personale di direzione di un livello adeguato.
4. La direzione deve rispondere prontamente alle preoccupazioni dei lavoratori, utilizzando un procedimento comprensibile e trasparente che fornisca un riscontro tempestivo agli interessati.
5. La procedura di reclamo non deve essere utilizzata per indebolire il ruolo dei sindacati e dei processi di contrattazione collettiva e non deve ostacolare l'accesso ad altre procedure giudiziarie, arbitrali o amministrative esistenti.

Nell'ambito del proprio programma di audit etico, l'azienda monitora il modo in cui i fornitori soddisfano questi requisiti e, se necessario, fornisce assistenza. Esamina i sistemi di gestione, i processi e le politiche, se il punto di accesso è interno o esterno al luogo di lavoro e l'identità del fornitore. Il tipo di meccanismo più appropriato sarà stabilito in base al Paese e al contesto locale. L'azienda rivede in modo continuo il proprio

approccio ai meccanismi di reclamo, al fine di garantire la disponibilità di meccanismi efficaci all'interno della propria catena di approvvigionamento.

Le dichiarazioni annuali di Primark sulla schiavitù moderna sono disponibili facendo clic [qui](#).

Governance

La Politica sui diritti umani della catena di approvvigionamento di Primark è sponsorizzata da Eoin Tonge, CEO ad interim di Primark, ed è approvata dal consiglio di amministrazione di Primark Limited. I rischi critici relativi a questa politica sono discussi trimestralmente, a seconda dei casi, dal Comitato direttivo sui rischi di Primark. Questo è presieduto dal Legal Director di Primark, che riferisce al Consiglio di amministrazione di Primark Limited. Le questioni relative all'attività e ai diritti umani sono discusse frequentemente in una riunione quindicinale dei dirigenti senior di Primark.

I team per il Commercio etico di Primark sono collocati insieme alle unità aziendali presso la sede centrale di Dublino e nei Paesi di approvvigionamento, in modo da essere parte integrante delle decisioni aziendali e dello sviluppo della strategia, da un lato, e dall'altro per essere vicini ai fornitori e ai lavoratori. Quando sono sollevati dei reclami da parte dei lavoratori della catena di approvvigionamento, il team per il Commercio etico di Primark gestisce il flusso di informazioni per proteggere l'identità di coloro che si esprimono e per incanalare le attività verso la risoluzione dei problemi. Se necessario, questi problemi sono presentati al livello dei dirigenti di Primark.

Questa politica e i programmi che la sostengono sono tenuti costantemente sotto controllo per monitorarne l'efficacia, al fine di valutare la necessità di adattarli, se necessario, per coprire le questioni emergenti. L'azienda incoraggia il feedback per informare questa revisione e accoglie con favore i commenti inoltrati.

Rendicontazione

La presente Politica è pubblicata sul sito web dell'azienda insieme alle Dichiarazioni annuali di Primark sulla schiavitù moderna (comprese le informazioni relative ai reclami), al Codice di condotta di Primark e alle altre politiche di supporto, ai rapporti rilevanti, alla mappa di approvvigionamento globale e alla dichiarazione annuale di garanzia esterna sul programma aziendale di Commercio etico. Quanto sopra può essere visionato facendo clic [qui](#).