

Política de derechos humanos de la cadena de suministro

Agosto de 2025

Compromiso con la promoción de los derechos humanos en	2
nuestras cadenas de suministro. Políticas de alcance y	2
relacionadas	2,3
Recursos de debida diligencia en	3,4
los derechos humanos	4
Informe de gobierno	5
de la voz de los	5
trabajadores	

Compromiso con la promoción de los derechos humanos en nuestras cadenas de suministro

Como negocio global, Primark se toma muy en serio su aportación constante a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, establecida en su marco de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Nuestro enfoque de respeto y apoyo a los derechos humanos en nuestra cadena de suministro tiene un impacto considerable en esta aportación. Esta política establece cómo damos vida a esta aportación.

Nos preocupa el bienestar de los muchos miles de personas de nuestra cadena de suministro que fabrican los productos que vendemos. Nos comprometemos a respetar y promover los derechos de estos trabajadores, sin importar dónde se encuentren.

Reconocemos que tenemos tanto una responsabilidad como una oportunidad de avanzar en muchos aspectos del desarrollo sostenible; en particular, pero no solo, el ODS 8,

“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.”

Como mínimo, respetamos las leyes nacionales en los sitios en los que se fabrican nuestros productos.

En determinadas circunstancias, creemos que nuestro objetivo debería ser ir más allá de los requisitos legales, reconociendo que es posible que los estados no siempre cumplan su deber de protección de los derechos individuales de los trabajadores. Por ello hacemos uso de los marcos internacionales para seguir guiando nuestro enfoque.

Nos comprometemos a poner en práctica los [Principios Rectores de los Negocios y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas \(ONU\)](#) y, al hacerlo, nos guiamos

en concreto por las [Pautas para Empresas Multinacionales de la OCDE](#), la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) y la [Declaración de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo](#).

La combinación de estos instrumentos es lo que guía nuestro trabajo.

Alcance y políticas relacionadas

Esta política se centra en las personas que hacen los productos que vendemos, así como en quienes trabajan para proporcionar los productos y servicios que utilizamos para el funcionamiento de nuestro propio negocio.

No somos propietarios de las instalaciones en las que estas personas trabajan.

Sin embargo, nos tomamos en serio nuestra responsabilidad de respetar sus derechos humanos y damos los pasos siempre que podemos, incluyendo el uso de cualquier influencia que podamos ejercer, para abordar los impactos negativos y para ayudar a influir en un cambio positivo.

Debida diligencia en los derechos humanos

Adoptamos un enfoque basado en riesgos y centrado en los trabajadores con respecto a la debida diligencia en nuestras cadenas de suministro globales. Nuestros sistemas de gestión están diseñados para identificar, evaluar y gestionar los riesgos e impactos clave para los derechos humanos de nuestra cadena de suministro en función del contexto operativo, nuestra influencia y nuestras relaciones comerciales. Hacemos esto por dos motivos. En primer lugar, con el objetivo de evitar en lo posible cualquier impacto negativo en los derechos humanos desde nuestras propias operaciones.

También queremos prevenir o mitigar cualquier impacto negativo en los derechos humanos que esté relacionado con nosotros a través de nuestras relaciones comerciales de la cadena de suministro, incluso aunque nuestras propias acciones no hayan

influido directamente en dichos impactos.

Utilizamos un enfoque multicanal para llevar a cabo nuestra debida diligencia. Esto abarca desde auditorías, investigaciones y trabajo de base “en la fábrica” hasta compromiso corporativo en foros internacionales.

Nuestras prioridades van tomando forma con los comentarios o reivindicaciones de los trabajadores o sus representantes, así como con la información de nuestra red global de accionistas locales e internacionales (sindicatos, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil) y de nuestra pertenencia a diversas iniciativas de accionistas múltiples.

Encontrará una lista completa de nuestras pertenencias y alianzas entre sectores en:

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

Garantizar que los derechos del lugar de trabajo están protegidos es responsabilidad principalmente de los negocios en los que trabajan los empleados, y no de terceros como nosotros que compran los bienes que ellos fabrican en algún punto de la cadena de suministro. Además, los términos y condiciones de comercio de Primark dejan claro que nuestros proveedores son responsables de asegurar el cumplimiento de las condiciones del Código de Conducta de Primark en su cadena de suministro. Sin embargo, reconocemos que la fuerza de la relación que disfrutamos con nuestros socios de la cadena de suministro puede afectar al grado en el que dicho proveedor respeta los derechos de los trabajadores, y a nuestra capacidad para identificar soluciones cuando surgen problemas.

Entendemos la importancia de crear relaciones de confianza a largo plazo con nuestros proveedores clave. Tenemos un equipo de Comercio Ético y un equipo de Sostenibilidad Medioambiental de 130 expertos locales que trabajan sobre el terreno en nuestros principales mercados de abastecimiento de todo el mundo y cuya responsabilidad es crear estas relaciones, en comunicación constante con nuestros proveedores. Las relaciones de nuestros proveedores están sustentadas por el [Código de Conducta de Primark](#) (extraído del [Código Base “Iniciativa de Comercio Ético”](#)) y orientadas por la [Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado](#). Nuestro equipo global de Comercio Ético apoya a nuestros proveedores en su uso del Código de Conducta de Primark en todos los lugares de trabajo que nos proveen.

Al mismo tiempo, nos comprometemos con los trabajadores o sus representantes en todas nuestras cadenas de suministro para entender los riesgos y el impacto desde el punto de vista de los trabajadores. Si identificamos problemas, intentamos influir en la fuerza de la relación que tenemos con nuestros proveedores con el fin de encontrar e implementar soluciones. Nos

comprometemos a proporcionar a este equipo los recursos que necesita para continuar esta actividad a medida que nuestro negocio se desarrolla.

Somos muy exigentes a la hora de seleccionar con quién trabajamos, y elegimos y aprobamos todas las fábricas que hacen productos acabados para Primark antes de empezar a hacer pedidos.

Todas las fábricas de proveedores que hacen productos de Primark se comprometen con los estándares estipulados en el [Código de Conducta de Primark](#) como condición para hacer negocios con nosotros. Antes de que Primark haga su primer pedido, el equipo de comercio ético explica a la fábrica los estándares requeridos, después de lo cual se realiza una auditoría ética formal de las condiciones actuales de la fábrica. La aprobación depende de que los resultados de la auditoría sean aceptables, y no está garantizada.

Una vez que una fábrica ha sido aprobada, adoptamos un enfoque de compromiso positivo en torno a cuestiones relacionadas con los derechos de los trabajadores, y utilizamos una tarjeta de puntuación equilibrada de la gestión del proveedor, la cual está muy orientada hacia el cumplimiento del Código de Conducta.

Auditamos todas las fábricas aprobadas por Primark al menos una vez al año, sin previo aviso, y los proveedores están obligados a producir los productos únicamente en fábricas aprobadas por Primark.

Aplicamos nuestro Código de Conducta de forma universal a lo largo de nuestra cadena de suministro global. En determinadas situaciones, solo una auditoría ética podría no ser suficiente para abordar los riesgos conocidos o probables. Por ello realizamos evaluaciones nacionales de debida diligencia de los derechos humanos antes de introducirnos en un nuevo país, y de forma continua. Aplicamos procesos mejorados de debida diligencia hechos a la medida de los riesgos de cada sitio, y es posible que excluyamos totalmente algunas geografías basándonos en el riesgo para los derechos humanos.

Una mejora de nuestra debida diligencia es el Programa de Integridad Estructural de Primark. Lo implementamos en los mercados de abastecimiento en los que nuestra evaluación de los riesgos de las normas de construcción indica que es necesaria debida diligencia adicional para proteger la salud y la seguridad del trabajador.

Este Programa evalúa los edificios de las fábricas y requiere que se haga un trabajo adicional de solución antes de que demos el visto bueno para la producción de Primark.

Recursos

Una parte importante de nuestra debida diligencia de la cadena de suministro es la facilitación de recursos para los trabajadores de la cadena de suministro en la que surgen los problemas con respecto a nuestro Código de Conducta.

El programa de monitorización descrito más arriba destaca los problemas a los que respondemos de forma reactiva. De forma proactiva también buscamos soluciones a los problemas que podríamos no haber encontrado por nuestra cuenta, pero de los que nos han alertado

los trabajadores o sus representantes, las iniciativas del sector u otras partes interesadas externas. Aunque la responsabilidad de proporcionar este recurso subyace principalmente en el proveedor a nivel empresarial o de fábrica, nos comprometemos a aportar nuestra influencia y experiencia para ayudar a prevenir, mitigar y rectificar problemas que afectan al respeto de los derechos de los trabajadores.

Reconocemos que algunos problemas habituales en todas las cadenas de suministro que nosotros no podemos cambiar solos. En estos casos buscamos activamente colaborar con otras partes del sector.

Trabajamos en todo el sector con marcas, sindicatos, ONG, gobiernos y otras partes interesadas relevantes para entender estos problemas y acordar, juntos, cómo resolverlos mejor.

La voz del trabajador

Los trabajadores de las cadenas de suministro globales pueden luchar para que sus voces porque son quienes mejor conocen los problemas que les afectan. En particular, ese es el caso cuando no están bien representados, por ejemplo mediante la presencia de un sindicato elegido democráticamente.

Si los trabajadores conocen sus derechos y se les da la oportunidad de alzar la voz, ellos y sus representantes son los mejor posicionados para controlar sus condiciones de trabajo y proporcionar soluciones. La libertad de asociación y la negociación colectiva son fundamentales en este sentido, y, por lo tanto, son estipulaciones clave en el Código de Conducta de Primark.

Trabajamos con los sindicatos y nuestros socios de la cadena de suministro para apoyar una representación adecuada del lugar de trabajo, de forma que las voces de los trabajadores puedan oírse sin miedo a las represalias, y apara ayudar a asegurarse de que los

problemas relativos a los derechos humanos —tanto si afectan a una persona o a muchas— se den a conocer.

Fomentamos activamente la notificación de cualquier asunto (en concreto aquellos cubiertos por el Código de Conducta de Primark) por parte de las personas afectadas, e investigaremos las reivindicaciones que se nos eleven de manera oportuna, al tiempo que en todo momento protegemos la confidencialidad y el bienestar del informador. Priorizamos el diálogo social, y trabajamos con trabajadores individuales y sindicatos a nivel empresarial e internacional para informar de nuestra debida diligencia en la búsqueda de las soluciones adecuadas de los problemas notificados.

Muchos trabajadores no pueden acceder a los beneficios que proporcionan las estructuras formales de la representación colectiva y los mecanismos efectivos de reivindicación en el lugar de trabajo.

En tales situaciones, apoyamos la implementación activa de mecanismos alternativos a lo largo de nuestra cadena de suministro global que se ocupen de que las reivindicaciones de los empleados puedan ser elevadas y sus problemas se aborden. Es importante que se consideren complementarias, y no reemplazos o sustituciones, de la representación colectiva formal.

Los mecanismos de reivindicación a nivel operativo funcionan en la fábrica o la instalación, y a menudo son el primer punto de entrada en el que hacer llegar las inquietudes de un trabajador o un miembro de la comunidad.

El Código de Conducta de Primark requiere que los proveedores implementen mecanismos de reivindicación a nivel operativo. La sección correspondiente “Procedimiento de reivindicación” declara:

Procedimiento de reivindicación

1. Debería haber un procedimiento que permita a los trabajadores elevar y abordar las reivindicaciones del lugar de trabajo sin miedo a las represalias.
2. El procedimiento debe comunicarse claramente a los Empleados en el momento de su contratación y debe ser fácilmente accesible a todos los Empleados y a sus representantes.
3. El procedimiento de reivindicación debe implicar un nivel adecuado de gestión.
4. La gestión debe abordar sin demora las inquietudes de los Empleados, haciendo uso de un proceso comprensible y transparente que proporcione a su debido tiempo una valoración a las personas en cuestión.
5. El procedimiento de reivindicación no debe utilizarse para socavar la función de los

sindicatos y los procesos de negociación colectiva, y no debe impedir el acceso a otros procedimientos judiciales, de arbitraje o administrativos existentes.

En nuestro programa de auditoría ética, controlamos la forma en que los proveedores cumplen estos requisitos, y podemos proporcionar apoyo en caso necesario. Examinamos los sistemas, procesos y políticas de gestión; si el punto de acceso es interno o externo al lugar de trabajo y quién es el proveedor. El tipo de mecanismo más apropiado dependerá del país y del contexto local. Revisamos continuamente nuestro enfoque de los mecanismos de reivindicación con el fin de asegurar que haya disponibles unos mecanismos de reivindicación efectivos en nuestra cadena de suministro.

Gobernanza

La política de derechos humanos de la cadena de suministro de Primark ha sido propuesta por Eoin Tonge, director ejecutivo interino de Primark, y aprobada por el Consejo de Administración de Primark Limited. Los riesgos críticos relativos a esta Política son debatidos trimestralmente como corresponda por el Comité de Dirección de Riesgos de Primark. Este está presidido por el Director del Departamento Legal de Primark, que responde ante el Consejo de Primark Limited. Los problemas relativos al negocio y a los derechos humanos se discuten con frecuencia en una reunión quincenal de los altos directivos de Primark.

Los equipos de Comercio Ético de Primark se encuentran junto con las unidades comerciales de la sede central de Primark de Dublín y en los países abastecedores, con el fin de incorporarlos a las decisiones comerciales y al desarrollo de estrategias por un lado, así como de mantenerlos cerca de los proveedores y los trabajadores por otro. Si los trabajadores de nuestra cadena de suministro elevan reivindicaciones, el equipo de Comercio Ético de Primark gestiona el caudal de información para proteger la identidad de quienes alcen su voz, así como para encauzar las acciones hacia una solución. En caso necesario, estos problemas se derivan al nivel de los directivos de Primark.

Esta Política y los programas que la sustentan se revisan constantemente para controlar la efectividad con vistas a evaluar la necesidad de adaptarlos, según sea necesario, para cubrir los problemas emergentes. Invitamos a informar de esta revisión, y los comentarios que se nos dirijan serán bien recibidos.

Notificación

Esta Política se publica en nuestra página web junto

con las declaraciones anuales de Primark sobre la Esclavitud Moderna (incluyendo información relativa a las reivindicaciones), el Código de Conducta de Primark y otras políticas de apoyo, nuestros informes relevantes, nuestro mapa global de abastecimiento y la declaración anual de garantía externa de nuestro programa de Comercio Ético. Todo lo anterior puede encontrarse haciendo clic [aquí](#)

Las declaraciones anuales sobre Esclavitud Moderna de Primark pueden leerse haciendo clic [aquí](#)