



*Zásady správania
dodávateľa*

PRIMARK®



Zásady správania dodávateľa

1. ZAMESTNANIE JE NA ZÁKLADE SLOBODNÉHO ROZHODNUTIA

- 1.1 Neexistuje žiadna nútená alebo povinná práca v akejkoľvek podobe, vrátane práce slúžiacej na splatenie dlhu, práce vykonávanej obeťami obchodu s ľuďmi alebo práce väznených osôb.
- 1.2 Od pracovníkov sa nevyžaduje, aby u zamestnávateľa ukladali „zálohy“ alebo svoje doklady, môžu slobodne odísť od svojho zamestnávateľa po podaní primeranej výpovede.

2. SLOBODA ZDRUŽOVANIA A PRÁVO NA KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE SÚ REŠPEKTOVANÉ

- 2.1 Pracovníci bez rozdielu majú právo vstupovať do odborov alebo vytvárať odbory podľa svojej vlastnej voľby a kolektívne vyjednávať.
- 2.2 Zamestnávateľ zaujíma otvorený prístup k aktivitám odborov a ich organizačným aktivitám.
- 2.3 Zástupcovia pracovníkov nie sú diskriminovaní a majú možnosť vykonávať svoju zastupujúcu funkciu na pracovisku.
- 2.4 V prípadoch, keď je právo na slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie obmedzené zákonom, zamestnávateľ uľahčí a nebude brániť rozvoju súbežných prostriedkov nezávislého a slobodného združovania a vyjednávania.

3. PRACOVNÉ PODMIENKY SÚ BEZPEČNÉ A HYGIENICKÉ

- 3.1 Musí byť zaistené bezpečné a hygienické pracovné prostredie, pričom je nutné mať na pamäti prevažujúce vedomosti v odbore a akékoľvek špecifické nebezpečenstvá. Musia byť podniknuté príslušné kroky, aby bolo zabránené nehodám a poškodeniam zdravia vznikajúcim z práce, v spojení s ňou alebo počas nej na základe minimalizácie, pokiaľ je to primerane uskutočniteľné, príčin týchto nebezpečenstiev prítomných v pracovnom prostredí.
- 3.2 Pracovníci dostanú pravidelné a zaprotokolované školenie ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci a toto školenie bude opakované pre nových alebo znovu pridelených zamestnancov.
- 3.3 Musí byť zaistený prístup k čistému sociálnemu zariadeniu a pitnej vode, a ak je to vhodné, k zariadeniu pre uchovávanie potravín.
- 3.4 Ak je poskytované ubytovanie, musí byť čisté, bezpečné a musí spĺňať základné potreby pracovníkov.
- 3.5 Spoločnosť dodržiajúca zásady postúpi zodpovednosť za ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci na vyššieho zástupcu vedenia.

4. EKOLOGICKÉ POŽIADAVKY

- 4.1 Spoločnosť Primark chce zdieľať svoj záväzok voči životnému prostrediu s dodávateľmi, ktorých postupy spĺňajú platné ekologické normy.





5. PRÁCA DETÍ NESMIE BYŤ VYUŽÍVANÁ

- 5.1 Nesmie byť využívaná žiadna detská práca.
- 5.2 Spoločnosti musia vytvoriť zásady a programy alebo sa zúčastniť na a prispievať do zásad a programov, ktoré zaisťujú takéto prevedenie akéhokoľvek dieťaťa, u ktorého bude zistené vykonávanie detskej práce, aby mu bolo umožnené navštevovať kvalitnú školu alebo pokračovať v kvalitnom vzdelávaní, kým neprestane byť dieťaťom; pojmy „dieťa“ a „detská práca“ sú definované v prílohe.
- 5.3 Deti a mladiství do 18 rokov nesmú byť zamestnávaní v noci alebo v nebezpečných podmienkach.
- 5.4 Tieto zásady a postupy musia zodpovedať ustanoveniam príslušných noriem ILO (Medzinárodnej organizácie práce).

6. JE ZAISTENÉ ŽIVOTNÉ MINIMUM

- 6.1 Mzdy a pôžitky vyplácané za štandardný pracovný týždeň spĺňajú minimálne národné právne normy alebo štandardné normy v odbore, čokoľvek je prísnejšie. V každom prípade by mzdy vždy mali byť dostatočné, aby spĺňali základné potreby a zaisťovali určitý príjem na voľné použitie.
- 6.2 Všetci pracovníci dostanú písomné a zrozumiteľné informácie o svojich pracovných podmienkach s ohľadom na plat pred nástupom do zamestnania a o zložkách ich platu pre príslušné platové obdobie pri každej výplate.
- 6.3 Zrážky z platu ako disciplinárne opatrenia nebudú povolené a ďalej žiadne zrážky z platu nestanovené národnými zákonmi nebudú povolené bez výslovného zvolenia príslušného pracovníka. Všetky disciplinárne opatrenia musia byť zaznamenané.





7. Pracovné hodiny nie sú príliš vysoké

- 7.1 Pracovné hodiny musia spĺňať vnútroštátne práva, kolektívne zmluvy a nižšie uvedené ustanovenia 7.2 až 7.6 vzhľadom na to, čo poskytuje pracovníkom väčšiu ochranu. Ustanovenia 7.2 až 7.6 sú založené na medzinárodných pracovných normách.
- 7.2 Štandardné pracovné hodiny vrátane práce nadčas majú byť zadefinované v zmluve a nemali by prekročiť 48 hodín týždenne*
- 7.3 Všetky hodiny práce nadčas by mali byť dobrovoľné. Práca nadčas by sa mala využívať zodpovedne s prihliadnutím na nasledujúce: rozsah, frekvencia a hodiny odpracované jednotlivými pracovníkmi a pracovnou silou ako celku. Nemali by sa používať ako náhrada pravidelného zamestnania. Hodiny nadčas by sa mali vždy kompenzovať príplatkom, ktorý by nemal byť nižší ako 125 % normálneho platu.
- 7.4 Celkové odpracované hodiny vrátane nadčasov počas ktorýchkoľvek 7 dní by nemali prekročiť 60 hodín okrem prípadu, na ktorý sa vzťahuje nižšie uvedená doložka 7.5.
- 7.5 Celkové odpracované hodiny vrátane nadčasov môžu prekročiť 60 hodín počas ktorýchkoľvek 7 dní jedine za výnimočných okolností, ak sú splnené všetky nasledujúce podmienky:
- povoľuje to vnútroštátne právo,
 - povoľuje to kolektívna zmluva slobodne vyjednaná s organizáciou pracovníkov, ktorá predstavuje značnú časť pracovnej sily,
 - na ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov je použité primerané zabezpečenie,
 - zamestnávateľ môže preukázať, že platia výnimočné podmienky, ako sú neočakávané výrobné špičky, nehody alebo havárie,
- 7.6 Pracovníkom sa musí poskytnúť aspoň jeden deň voľna každých 7 dní alebo, ak to povoľuje vnútroštátne právo, 2 dni voľna každých 14 dní.*

**Medzinárodné normy odporúčajú postupné znižovanie štandardných pracovných hodín (s vylúčením nadčasov), ak je to vhodné, až na 40 hodín týždenne bez akéhokoľvek znižovania mzdy pracovníkov so znižovaním hodín.*

8. NEEXISTENCIA DISKRIMINÁCIE

- 8.1 Pri prijímaní do zamestnania, prístupe ku školeniu, povýšení, ukončení pracovného pomeru alebo odchode do dôchodku neexistuje žiadna diskriminácia na základe rasy, kasty, národnostného pôvodu, náboženstva, veku, postihnutia, pohlavia, stavu, sexuálnej orientácie, členstva v odboroch alebo politickej príslušnosti.





9. JE ZAISTENÉ TRVALÉ ZAMESTNANIE

- 9.1 Vo všetkých možných ohľadoch vykonávaná práca musí byť na základe uznaného zamestnaneckého pomeru uzatvoreného na základe národných zákonov a postupov.
- 9.2 Povinnosti voči zamestnancom na základe pracovných zákonov a predpisov alebo zákonov a predpisov sociálneho zabezpečenia vyplývajúce z trvalého zamestnaneckého pomeru nesmú byť obchádzané využívaním dohôd iba na prácu, dohôd o subdodávkach alebo práci doma alebo prostredníctvom učňovských programov, pokiaľ tu neexistuje skutočný úmysel odovzdať schopnosti a zaistiť trvalé zamestnanie, a žiadne takéto povinnosti nesmú byť tiež obchádzané na základe nadmerného využívania pracovných zmlúv na čas určitý.

10. NIE JE DOVOLENÉ ŽIADNE HRUBÉ ALEBO NEĽUDSKÉ ZAOBCHÁDZANIE

- 10.1 Je zakázané fyzické týranie alebo tresty, hrozba fyzickým týraním, sexuálne alebo iné obťažovanie a verbálne napádanie alebo iné formy zastrašovania.

11. PRÁVNE POŽIADAVKY

- 11.1 Spoločnosť Primark je zaviazaná plne dodržiavať zákony a predpisy v každom mieste zaistovania dodávok, kde spoločnosť Primark uskutočňuje svoje obchody, a nebude vedome pôsobiť v rozpore s akýmikoľvek týmito zákonmi alebo predpismi.
- 11.2 Spoločnosť Primark nebude vedome využívať dodávateľov, ktorí porušujú platné zákony a predpisy.





12. NEBUDE TOLEROVANÉ NIJAKÉ ÚPLATKÁRSTVO ANI KORUPCIA

12.1 Ponúknutie, zaplatenie, požadovanie alebo prijatie úplatku alebo provízie, vrátane sprostredkovateľských poplatkov, je prísne zakázané. Úplatok môže zahŕňať poskytnutie alebo ponúknutie AKEJKOL'VEK formy daru, pozornosti, odmeny alebo výhody osobe pôsobiacej v obchode alebo vláde, ak chcete získať alebo si uchovať komerčné výhody, alebo ak

chcete ovplyvniť alebo odmeniť príjemcu za to, že bude konať nečestne, alebo v situáciách, kedy nie je vhodné, aby príjemca prijal takéto výhody. K úplatku môžete dôjsť aj v prípadoch, kedy je úplatok ponúknutý alebo daný prostredníctvom tretej strany, napr. agenta, zástupcu alebo sprostredkovateľa.

Nasledujú príklady úplatkov. Toto nie je úplný zoznam:

- dary alebo cestovné výdaje;
- používanie služieb, zariadení alebo majetku spoločnosti bez poskytnutia odplaty;
- platby v hotovosti;
- pôžičky, ručenie za pôžičku alebo iný úver;
- poskytnutie výhody, ako napr. štipendium na vzdelanie alebo zdravotná starostlivosť, členovi rodiny potenciálneho zákazníka/verejného činiteľa alebo vládneho činiteľa;
- poskytnutie čiastkovej zmluvy osobe, ktorá je v spojení s niekým, kto má na starosti rozhodovanie o hlavných zmluvách; a
- zapojenie miestnej spoločnosti, ktorú vlastní člen rodiny potenciálneho zákazníka/verejného činiteľa alebo vládneho činiteľa.

12.2 Uľahčovacie platby sú malé platby alebo poplatky, o ktoré požiada vládny činiteľ, aby urýchlil alebo uľahčil plnenie bežného vládneho konania (napr. udelenie víz alebo preclenie). Takéto platby sú prísne zakázané.

12.3 Dodávateľia, zástupcovia a ich zamestnanci musia dodržiavať všetky príslušné protikorupčné zákony a zákony proti úplatkárstvu. Ak nie sú použiteľné nijaké protikorupčné zákony alebo zákony proti úplatkárstvu, alebo ak majú menší účinok ako anglický Zákon o úplatkoch z roku 2010, dodávateľia, zástupcovia a ich zamestnanci musia dodržiavať anglický zákon o úplatkoch z roku 2010.

12.4 Dodávateľia a ich zástupcovia musia mať zavedené protikorupčné postupy a postupy proti úplatkom, aby zabránili zamestnancom alebo osobám, ktorí sú v spojení s danou záležitosťou, spáchať trestný čin podplácania alebo korupcie. Dodávateľia a zástupcovia náležite zavedú tieto postupy do svojho podnikania a pravidelne ich budú kontrolovať, aby sa ubezpečili, že sú účinné.





13. PRÍLOHA A Definície

Dieťa

Akákoľvek osoba mladšia ako 15 rokov, pokiaľ miestny zákon upravujúci minimálny vek nestanoví vyšší vek pre prácu alebo povinnú školskú dochádzku, v tomto prípade bude platiť vyšší vek. Pokiaľ však miestny zákon upravujúci minimálny vek stanoví 14 rokov v súlade s výnimkami pre rozvojové krajiny na základe Konvencie ILO č. 138, bude platiť nižší vek.

Mladistá osoba

Akýkoľvek pracovník prekračujúci vyššie definovaný vek dieťaťa a mladší ako 18 rokov.

Detská práca

Akákoľvek práca vykonávaná dieťaťom alebo mladistvým vo veku nižšom, než je vek špecifikovaný vo vyššie uvedených definíciách, ktorý nespĺňa ustanovenia príslušných noriem ILO, a akákoľvek práca, ktorá pravdepodobne bude nebezpečná alebo bude zasahovať do procesu vzdelávania dieťaťa alebo mladistvého alebo bude škodlivá pre zdravie alebo fyzický, mentálny, duševný alebo sociálny vývoj dieťaťa alebo mladistvej osoby.

