

Globale Richtlinie zu Vielfalt und Inklusion

Einführung

Bei Primark steht bei all unseren Aktivitäten der Mensch im Mittelpunkt. Vielfalt und Inklusion sind nicht nur Teil unserer Kultur und unseres kulturellen Erbes, sondern auch unverzichtbar für unseren fortwährenden Erfolg. Genau darum dreht sich alles bei unserem Firmenethos „Everyone's Invited“, d. h. jeder ist eingeladen und willkommen.

Der Schlüssel dafür ist das Schaffen einer integrativen Kultur und eines zugänglichen Umfelds, in dem unsere Mitarbeiter ihr volles Potenzial ausschöpfen, effektive Beiträge leisten und ihre einzigartigen Ideen und Erkenntnisse teilen können. Dies hilft uns, besser zu verstehen, was für unsere Mitarbeiter*innen und Kund*innen wichtig ist, und unsere Geschäftsprioritäten zu erfüllen.

Wir verpflichten uns daher, Gleichberechtigung zu garantieren, Vielfalt zu fördern und einen integrativen Arbeitsplatz zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter*innen entwickeln und entfalten können.

Die Art und Weise, wie unser Engagement umgesetzt wird, kann in unserem globalen Unternehmen, je nach Land, gemäß der dort geltenden Gesetze und kulturellen Werte anders aussehen. Doch der angestrebte Grundsatz gilt überall bei Primark und bei allen Mitarbeiter*innen, die in diesem Unternehmen beschäftigt sind. Auch von unseren Lieferanten und Partnern erwarten wir, dass sie unsere Werte bzgl. Inklusion teilen und zum Fortschritt dieses Vorhabens beitragen.

In dieser Richtlinie wird erläutert, zu was sich Primark verpflichtet und was wir von unseren Mitarbeiter*innen erwarten, die uns bei unseren Unternehmenszielen unterstützen.

Das könnt Ihr von Primark erwarten

Wir bei Primark wissen, dass jeder einzigartig ist, unterschiedliche Ansichten und Kenntnisse hat – was wir als wahren Vorteil für unser Unternehmen ansehen. Aus diesem Grund ist jeder einzelne gleichermaßen wichtig. Wir möchten sicherstellen, dass alle Kolleg*innen und Kund*innen mit Würde und Respekt behandelt werden. Wir werden weiterhin auf die Vielfalt der Gedanken und Perspektiven setzen, die unser Unternehmen so bereichern, indem wir jeden als individuellen Menschen behandeln, indem wir es Kolleg*innen ermöglichen, während der Arbeit ganz sie selbst zu sein, und indem wir in Einklang mit unserem Versprechen auf Inklusion arbeiten. Wir werden also:

Globale Richtlinie zu Vielfalt und Inklusion

- sicherstellen, dass eine „integrative Kultur“ weiterhin der Kern unserer Arbeitsweisen bleibt und für alle, die in Verbindung mit Primark stehen, einen gemeinsamen Wert darstellt
- einen Arbeitsplatz schaffen, an dem Mitarbeiter*innen für ihre individuellen Beiträge geschätzt werden, d. h. regelmäßige Überprüfung von Arbeitsweisen und Richtlinien, um sicherzugehen, dass diese unser Ziel und unsere Bemühungen eines integrativen Arbeitsplatzes für alle unterstützen
- danach streben, unsere Belegschaft so zusammenzustellen, dass diese die Gesellschaft aller Märkte, auf denen wir vertreten sind, widerspiegelt und wir die Vielfalt zelebrieren, die daraus entsteht
- Chancengleichheit für alle fördern, unsere Kolleg*innen nach Leistung einstellen, bewerten und befördern und zu verhindern versuchen, dass Vorurteile Einfluss auf Personalentscheidungen haben
- die individuellen und unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Kund*innen und Communities aktiv durch unser Handeln und die Art und Weise, wie wir handeln, unterstützen
- präventiv handeln, um jegliche Form der Diskriminierung zu vermeiden u. a. wegen Alter, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Geschlechtsangleichung, Ehe und Lebenspartnerschaft, Nationalität, Schwanger- und Mutterschaft, Rasse, sozioökonomischen Hintergrunds, körperlicher Erscheinung, körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit, Religion oder Glaube, Sex und sexueller Orientierung sowie Arbeitszeiten bzw. Arbeitsmodelle
- eine Null-Toleranz-Politik haben gegenüber Mobbing oder Belästigung in jeglicher Form, sei es verbal, schriftlich oder physisch. Wir werden unser Bestes tun, unsere Mitarbeiter*innen vor Belästigungen und jeglicher Art von negativer oder unangemessener Behandlung zu schützen. Wir werden handeln, wenn das Verhalten eines Mitarbeiters negative Auswirkungen auf Kund*innen und/oder Kolleg*innen haben sollte.

Um die Einhaltung dieser Versprechen zu gewährleisten, werden wir:

- **eine klare Verantwortlichkeit haben:** Verantwortlichkeits- und Verwaltungsstrukturen und ein angemessenes Management für die Agenda für Vielfalt und Inklusion sind im gesamten Primark-Unternehmen vorhanden.
- **Planen und Umsetzen:** Prioritäten und Pläne in Bezug auf Vielfalt und Inklusion überprüfen und sicherstellen, dass die Umsetzung positive Wirkung zeigt.

Globale Richtlinie zu Vielfalt und Inklusion

- **Bewerten und Beobachten:** Regelmäßige Erhebung und Prüfung von Daten, einschließlich Feedback von Mitarbeiter*innen und Kund*innen, um zu verstehen, was wir mehr machen oder anders machen können, um das Inklusionslevel bei Primark noch weiter voranzubringen.
- **Lehren und Ausstatten:** Schulungen und Informationen anbieten, um sicherzugehen, dass Führungskräfte, Manager*innen und Kolleg*innen wissen, was wir von ihnen in Bezug auf Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion erwarten, und dass sie mit den erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnissen ausgestattet sind, um inklusiv zu agieren. Unsere Expertise als Unternehmen bewahren, indem bei Bedarf mit internen und externen Partnern zusammengearbeitet wird, damit unsere Herangehensweise mit aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen Schritt hält.
- **Motivieren und Kommunizieren:** Die Agenda stets sichtbar halten, indem mit Beginn der Einarbeitung ein regelmäßiger Austausch bzgl. Kommunikation und Engagement stattfindet.

Das erwartet Primark von Euch:

Beim Schaffen einer integrativen Umgebung geht es darum, die Einzigartigkeit, Talente, Überzeugungen, Hintergründe, Fähigkeiten und Arbeitsweisen all unserer Teammitglieder mit einzubinden. Es geht auch darum, zusammenzuarbeiten, um eine Unternehmenskultur zu gestalten, in der Mitarbeiter*innen sich zugehörig, geschätzt und respektiert fühlen. Das bedeutet, dass alle Primark-Kolleg*innen bewusst darüber nachdenken sollten, inwiefern die eigenen Handlungen und Verhaltensweisen mit unserem Versprechen übereinstimmen.

Wir alle haben eine Verantwortung, uns respektvoll gegenüber anderen Kolleg*innen und Kund*innen zu verhalten und zu verstehen, dass sich unsere Ansichten und Meinungen auch mal von denen anderer unterscheiden können. Wir erwarten von allen Kolleg*innen, dass sie aktiv zu einem integrativen Arbeitsplatz beitragen.

Das erwarten wir von Euch:

- **Nehmt Euch die Zeit, die Ansichten anderer Menschen zu verstehen** und ihnen zu helfen, Eure zu verstehen
- **Hinterfragt und/oder meldet unangemessenes Verhalten**, wenn Ihr es seht oder erlebt. Wenn Ihr andere darauf anspricht, tut es auf respektvolle Art und Weise
- **Seid Euch der Unterschiede in Kultur und Gewohnheiten bewusst** und respektiert die

Globale Richtlinie zu Vielfalt und Inklusion

Vorteile, die diese Vielfalt mit sich bringen kann

- **Seid Euch über die Auswirkung unbewusster Vorurteile im Klaren** – Eurer eigenen und der von anderen – und unternimmt etwas, um negativen Einflüssen, die aus Voreingenommenheit und/oder Stereotypen resultieren, vorzubeugen
- **Respektiert die Vertraulichkeit von Arbeitskolleg*innen und Kund*innen**, insbesondere in Bezug auf die persönliche Identität
- **Geht mit Kund*innen, Kolleg*innen und Lieferanten stets ethisch einwandfrei und rechtmäßig** sowie respektvoll um
- **Übernimmt Verantwortung für Euer eigenes Handeln**; bittet um Feedback und baut Euer Wissen über Vielfalt und Inklusion aus
- **Bemüht Euch, einen aufrichtig inklusiven Arbeitsplatz zu schaffen**, an dem wir alle zusammen die Ähnlichkeiten und Unterschiede all unserer Kolleg*innen, Kund*innen und Gemeinschaften begrüßen.

Solltet Ihr irgendwelche Fragen zu Vielfalt und Inklusion haben, sprecht bitte mit Eurem Manager oder Eurem P&C-Business Partner.