

amfori BSCI Davranış Kuralları

I. Giriş

[amfori BSCI](#) Davranış Kuralları, amfori üyelerinin ve iş ortaklarının, küresel tedarik zincirlerinde uluslararası kabul görmüş ilkeler doğrultusunda insan hakları durum tespiti ve çevre koruması uygulamaları için bir taahhüt belgesidir. Bu belge, sorumlu iş yapmak ve tedarik zincirlerindeki insan hakkı ihlallerinin yanı sıra çevresel etkileri tanımlamak, önlemek, azaltmak, izah etmek ve düzeltmek için amfori üyelerine ve iş ortaklarına rehberlik sağlar. Davranış Kuralları; amfori BSCI Sistem Kitapçığı, amfori Üye Taahhüt Programı ve amfori Sürdürülebilirlik Platformu tarafından desteklenir ve tamamlanır. Bu belge ve tüm destekleyici ve tamamlayıcı materyaller, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından listelenen durum tespiti özelliklerini de içerir.

amfori üyeleri ile onların yukarı ve aşağı yönlü üreticilerini kapsayan iş ortakları, araçlar ve işe alım süreçleriyle ilişkili olanlar dahil olmak üzere amfori BSCI Davranış Kurallarını imzalayabilir. Bu belge boyunca, "imza sahipleri" terimi, amfori üyelerini ve iş ortaklarını ifade etmek için eş anlamlı olarak kullanılacaktır.

amfori BSCI Davranış Kurallarının bu sürümü, amfori tarafından onaylanmıştır ve tüm çevirileriyle amfori BSCI Davranış Kurallarının önceki tüm sürümlerini geçersiz kılar. Bu belgenin İngilizce versiyonu, yasal olarak bağlayıcı versiyondur.

amfori BSCI Davranış Kuralları v.2021 1 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girecektir. Bu Davranış Kurallarını kendi operasyonlarına dahil etme ve durum tespiti uygulama sorumluluğu imza sahiplerine aittir.

II. Değerler ve İlkeler

amfori BSCI Davranış Kuralları ve destekleyici belge ve araçları aşağıdakilere dayanır ve bunlara atıfta bulunur:

- Birleşmiş Milletler (BM) Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri
- BM İş ve İnsan Hakları Kılavuz İlkeleri (UNGP)
- Çok Uluslu İşletmeler için OECD Kılavuz İlkeleri
- BM Çocuk Hakları ve İş İlkeleri
- BM İş ve İnsan Hakları Kılavuz İlkelerinin Cinsiyet Boyutları
- OECD Sektörel Kılavuz Belgeleri

İmza sahipleri, amfori BSCI Davranış Kurallarını onaylayarak, taahhütlerinin aşağıdaki değerlere uyacağını teyit eder:

- **Sürekli iyileştirme:** İmza sahipleri, kuruluşlarında ve tedarik zincirlerinde durum tespitinin sürekli iyileştirilmesini sağlamak için yönetim sistemleri ve şirket kültürüne entegre edilmiş bütüncül bir yaklaşımla amfori BSCI Davranış Kurallarını uygulamayı taahhüt eder.
- **İş birliği:** İmza sahipleri, birlikte çalışarak ve durum tespiti konusunda bütünsel bir yaklaşım benimseyerek, kuruluşlarında ve tedarik zincirlerinde insan haklarını ve çevre ihlallerini tanımlama, önleme, azaltma ve iyileştirme yapma konusundaki şans ve etkilerini artırabilecektir. İş birliği ruhu, imza sahipleri ile paydaşlar arasındaki özellikle de kaldıraç etkisi yaratmak için farklı düzeylerde etkileşim kurulması açısından kritik önem taşır. amfori, ilgili ve anlamlı ortaklıklar kurarak imza sahiplerini destekler.
- **Güçlendirme:** amfori'nin temel amacı, imza sahiplerinin kuruluşlarını geliştirmelerini ve tedarik zincirlerini insan haklarına saygı gösterecek ve sürekli iyileştirmeyi sağlayacak şekilde güçlendirmelerini sağlamaktır. amfori, bu amaç için gerekli araçları sağlar ve imza sahiplerinin bu araçları kendi kuruluşları ve tedarik zincirleri içinde kullanmasını ve yaymasını bekler.
- **Kuralların gözetilmesi:** Ulusal mevzuata uymak, işletmelerin ilk yükümlülüğüdür. Ulusal mevzuatın amfori BSCI Davranış Kuralları ve referanslarından farklı bir koruma standardı belirlediği ülkelerde; imza sahipleri, ülkenin yasal çerçevesini ihlal etmeden işçilere ve çevreye en yüksek korumayı sağlayan ilkelere uyacaktır.
- **Hassas kişilerin korunması:** İmza sahipleri, savunmasız bireyleri ve savunmasız grup ve toplulukların üyelerini ellerinden gelen en iyi şekilde korumayı ve güçlendirmeyi taahhüt eder. İmza sahipleri, güvenlik açığının bağlama bağlı olabileceğini ve belirli bireylerin, grupların ve toplulukların birden fazla yönde hassas olabileceğini anlamaktadır.
- **Şeffaflık:** İmza sahipleri şeffaf olmayı taahhüt eder:
 - amfori ile ve ilgili herhangi bir üçüncü tarafla (örneğin denetçiler, kalite ortakları) ve insan hakları ihlallerinin ve çevresel etkilerin tanımlanması, önlenmesi ve iyileştirilmesi bağlamında şeffaf olmak. İmza sahipleri, amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki değer ve prensipler üzerindeki olumsuz etkilere verilen yanıtların etkinliğinin yanı sıra her türlü kritik olay hakkında birbirlerini ve amfori'yi aktif olarak bilgilendirir,
 - mevcut ulusal yasaların gerekliliklerine uygun şekilde hissedarlara, paydaşlara ve hükümetlere tedarik zinciri ve çevredeki topluluklar üzerindeki etkilerine ilişkin makul ifşaatlarda bulunur.

amfori BSCI Davranış Kuralları ve değerleri aşağıda açıklanan ilkeler dizisiyle uygulanır:

Sosyal Yönetim Sistemi ve Kademeli Etki

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- operasyonların karmaşıklığı ve boyutu doğrultusunda, en üst düzeyde onaylanmış yazılı bir insan hakları politikası beyanını benimsemek ve kamuya açıklamak,
- UNGP'lere uygun olarak ve şirketin iş modeline göre ayarlanmış şekilde iş uygulamalarında bir süreç ve risk tabanlı durum tespiti yönetim sistemi uygulamak. Bu Davranış Kurallarında belirlenen beklentileri sisteme dahil etmek,
- amfori BSCI Davranış Kurallarını kabul ettikleri şirketteki tüm departmanlar, iş ortakları ve ilgili paydaşlar aracılığıyla aktif olarak paylaşmak,
- sorumlu ve cinsiyete duyarlı iş ve satın alma uygulamalarını şirket kültürüne entegre etmelerine ve iş ortaklarına kademelendirmelerine izin verecek şekilde ilgili tüm departmanları ve bireyleri eğitmek ve teşvik etmek,
- iş ortaklarının, ilgili bilgileri tedarik zincirindeki ilgili iş ortaklarına ve paydaşlara iletmelerini şart koşmak,
- araçlar, işe alım görevlileri ve işe alım kurumları gibi işe alım sürecine dahil olan araçlar da dahil olmak üzere etki alanları dahilindeki iş ortaklarından amfori BSCI Davranış Kurallarını tam olarak uygulamalarını istemek ve bu durumu takip etmek,
- tüm işçileri, özellikle de evde çalışan işçiler, küçük çiftçiler ve geçici ve göçmen işçiler gibi tedarik zincirlerindeki hassas parçaları durum tespitlerine dahil etmek; bu seviyelerdeki zorlukları belirlemek ve iyileştirmeler için amfori ve diğer ilgili paydaşlarla ortaklık kurmak,
- amfori BSCI Davranış Kuralları ile ilgili sorumlulukları yerine getirmek ve uygulanmasında sürekli iyileştirme sağlamak için gerekli strateji, süreç ve yeterli kaynaklara sahip olmak,
- sorumlu ve cinsiyete duyarlı satın alma uygulamalarını uygulamak ve iş ortaklarını amfori BSCI Davranış Kurallarına uymalarını engelleyen bir pozisyona sokmaktan kaçınmak.

İşçilerin Dahil Edilmesi ve Korunması

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- tüm işçileri ve temsilcilerini durum tespiti süreci hakkında güçlü bir bilgi alışverişine dahil eden sorumlu ve cinsiyete duyarlı yönetim uygulamaları oluşturmak,
- amfori BSCI Davranış Kurallarının amaçları doğrultusunda işçileri korumak için uzun vadeli hedefler tanımlamak,
- işçilerin hak ve sorumluluklarından haberdar olmasını sağlamak için, hassas kişilere özellikle dikkat ederek eğitimler gibi belirli adımlar atmak. Gerektiğinde; araçlar, işe alım uzmanları ve işe alım acenteleri gibi araçlar bu adımların atılmasında aktif bir rol oynamalıdır,
- amfori BSCI Davranış Kurallarını şirket kültürüne yerleştirmek ve işletmenin her seviyesinde sürekli eğitim ve öğretimi teşvik etmek için şirketteki yöneticiler, işçiler ve işçi temsilcileri ile tedarik zinciri içerisinde yeterli yetkinliği oluşturmak,
- olumsuz etkilenebilecek bireyler ve topluluklar için operasyonel düzeyde etkili şikayet mekanizmaları oluşturmak veya bunlara katılmak ve doğru kayıtlar tutmak. Operasyonel seviyedeki şikâyet mekanizması, UNGP Madde 31'e uygun olmalıdır. Gereken yerlerde (ör. göçmen işçi nüfusu mevcut olduğunda), operasyonel düzeyde şikâyet mekanizmasına ilgili yerel dillerden erişilebilmeli ve sorunların ortaklıklar ve koordinasyon yoluyla bölgeler arasında etkili bir şekilde ele alınmasına ve çözülmesine olanak sağlamalıdır.

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakları

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- işçi sendikaları oluşturma ve sendikalara katılma veya bundan kaçınma hakkına saygı göstermek ve cinsiyetten bağımsız olarak, özgür ve demokratik bir şekilde toplu olarak pazarlık etmek,
- cinsiyetten bağımsız olarak ve hiçbir ayırım yapılmaksızın tüm işçilerin anlamlı bir şekilde temsil edilmesini sağlamak,
- sendika üyesi olan işçilere karşı ayrımcılık yapmamak,
- işçi temsilcilerinin ve işe alım görevlilerinin iş yerinde işçilere erişimini veya onlarla etkileşim kurmasını engellemek,

- sendika faaliyetinin yasa dışı olduğu veya serbest ve demokratik sendika faaliyetinin yasak olduğu ülkelerde faaliyet gösterirken; işçilerin, şirketin işyeri sorunları hakkında diyalog içine girebileceği kendi temsilcilerini özgürce seçmelerine izin vererek bu ilkeye saygı duymak.

Ayrımcılık, Şiddet veya Taciz Yasağı

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- tüm işçilere saygılı ve onurlu davranmak,
- işçilerin iş yerinde herhangi bir şiddet, taciz ve insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye maruz kalmamasının yanı sıra fiziksel ceza, sözlü, fiziksel, cinsel, ekonomik veya psikolojik istismar, zihinsel veya fiziksel baskı veya diğer taciz veya tehdit biçimleri dahil olmak üzere şiddet ve istismar tehditlerine maruz kalmamasını sağlamak,
- ayrımcılığa ilişkin olası gerekçeleri kendilerine has bağlamlarında anlamak ve kişileri cinsiyet, yaş, din, ırk, kast, doğum, sosyal geçmiş, engellilik, etnik ve ulusal köken, milliyet, sendika veya diğer meşru kuruluşlara üyelik, siyasi ilişki veya görüşler, cinsel yönelim, aile sorumlulukları, medeni durum, gebelik, hastalıklar veya ayrımcılığa neden olabilecek diğer durumlara dayalı olarak ayrımcılığa maruz bırakmamak veya dışlamamak,
- yazılı disiplin prosedürleri oluşturmak ve işçilere anladıkları terim ve dille sözlü olarak açıklamak. Disiplin cezaları ulusal mevzuata uygun olmalıdır,
- işe alım ve istihdam boyunca cinsiyete duyarlı ve eşit fırsatlar ve muamele sağlamak,
- yukarıda listelenen gerekçelerin herhangi birisine dayanarak, çalışanların taciz edilmediğini, disiplin cezası almadığını veya sorunları bildirdiği için misillemeye uğramadığını doğrulamak.

Adil Ücretlendirme

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- asgari olarak, hükümetlerin asgari ücret mevzuatı tarafından zorunlu kılınan ücretlere veya toplu sözleşmeye dayalı olarak onaylanan endüstri standartlarına (hangisi daha yüksekse) uymak. Ücretler, standart çalışma saatlerini belirtmelidir,
- maaşları düzenli, zamanında ve istikrarlı bir şekilde ve tamamen yasal para birimiyle ödemek. "Aynı ödenek" şeklinde kısmi ödeme sadece ILO şartnamelerine uygun olarak kabul edilir,
- ücret farkını doğru bir şekilde değerlendirmek ve işçiler ve aileleri için makul bir yaşam standardı sağlamak için yeterli olan geçim ücretinin ödenmesine yönelik aşamalı olarak çalışmak,
- işçilerin ücret düzeylerinin; becerilerini, sorumluluklarını, kıdemlerini ve eğitimlerini yansıtmasını sağlamak,
- üretim, kota veya parça başına çalışma için bir ücret oranı belirlendiğinde, işçilerin standart çalışma saatleri içinde geçerli yasal asgari ücretleri, endüstri standartlarını veya toplu sözleşme anlaşmalarını (uygulanabildiği yerde) karşılayan veya aşan bir asgari ücret kazanmasına izin vermek,
- her türlü cinsiyet ve kategorideki (göçmen ve yerel işçiler gibi) işçilerin eşit işler ve nitelikler karşılığında aynı ücreti almasını sağlamak,
- kesintileri yalnızca yasalarca izin verilen veya toplu sözleşmeyle sabitlenen koşullar altında uygulamak,
- işçilere yasal olarak verilen sosyal hakları sağlamak; örneğin maaşları, kıdem seviyeleri, pozisyon veya terfi olasılıkları üzerinde olumsuz bir etki yaratmamak.

İnsana yakışır çalışma saatleri

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- işçilerin haftada 48 standart saatten fazla çalışmalarına gerek olmamasını, burada belirtilen spesifik beklentilere hanel getirmemesini sağlamak. ILO tarafından belirtilen istisnalar kabul edilir,
- ILO tarafından belirlenen uluslararası çerçeve dahilinde geçerli ulusal mevzuatı, karşılaştırmalı endüstri standartlarını

veya toplu anlaşmaları yorumlamak ve işçiler için sağlıklı bir iş/yaşam dengesi sağlayan çalışma saati uygulamalarını desteklemek,

- yukarıda açıklanan saat limitini, yalnızca ILO tarafından tanımlanan ve fazla mesaiye izin verilen istisnai durumlar doğrultusunda aşmak,
- standart oranın en az %125'i oranında ücret ödenen fazla mesaiyi istisnai ve gönüllü bir uygulama olarak kullanmak. Fazla mesai, mesleki tehlike olasılığının ciddi şekilde yükselmesine neden olmayacak ve hiçbir koşulda ulusal mevzuatta tanımlanan sınırları geçmeyecektir,
- toplu sözleşmeler ile tanımlanan istisnalar geçerli olmadığı sürece, çalışanlarına her iş gününde dinlenme molaları verme ve her yedi günde en az bir gün izin alma hakkı tanınacaktır.

İş Yerinde Sağlık ve Güvenlik

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- işçilerin ve yerel toplulukların sağlıklı çalışma ve yaşam koşullarına, burada belirtilen spesifik beklentilere hâle getirmeksizin saygı duymak. Genç işçiler, yeni anneler veya çocuk bekleyen kadınlar ve engelli kişiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmayan hassas kişilere özel koruma sağlanmalıdır,
- ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına veya ulusal mevzuatın zayıf olduğu veya kötü uygulandığı durumlarda uluslararası standartlara uymak,
- işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik potansiyel ve gerçek tehditleri değerlendirmek, tanımlamak, önlemek ve azaltmak için sistemler oluşturulmasını sağlamak,
- istihdamın tüm aşamalarında tüm departmanları ve bireyleri düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitmek ve etkilenen topluluklar dahil olmak üzere işçilere ve kamuoyuna potansiyel iş sağlığı ve güvenliği riskleri hakkında bilgi sağlamak,
- çalışanların iş sırasında meydana gelen, işten kaynaklanan veya işle ilişkili kaza, yaralanma veya hastalıklara maruz kalmasını önlemek için etkili önlemler almak. Bu önlemler; iş yerindeki tehlikeleri nedenlerinin olabildiğince en aza indirmeyi amaçlar,
- zorunlu sigorta planları dahil olmak üzere, kaza durumunda işçilerin korunmasını sağlamaya çalışmak,
- iş yerinde ve işçilere sağlanan veya sağlanması zorunlu kılınan diğer tüm tesislerdeki tüm sağlık ve güvenlik olaylarının kayıtlarını tutmak,
- işçilerin kullandıkları ekipman ve binaların istikrarını ve güvenliğini sağlamak ve öngörülebilir acil durumlara karşı korunma ve hazırlık sağlamak için tüm uygun önlemleri almak ve ulusal mevzuatın gerektirdiği tüm ilgili lisansları ve belgeleri almak. Bu tanım, işveren veya işe alım ortağı tarafından sağlanan veya zorunlu kılınan işçi konutlarını da kapsar,
- güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayan sistemlerin geliştirilmesi ve etkili bir şekilde uygulanması için yönetim ve işçiler ve/veya temsilcileri arasında aktif iş birliği sağlamak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi gibi ilgili komiteleri kurmak. Bu komiteler; işçilerin çeşitliliğini temsil etmeyi hedefler,
- işçilerde farkındalık oluşmasını sağlamak ve tehlikeli durumlarda ve kontrolsüz tehlikelerde izin istemeden tesislerden çıkma ve/veya çalışmayı durdurma hak ve sorumluluklarına saygı göstermek,
- yeterli mesleki tıbbi yardım ve ilgili imkanları sağlamak ve tüm işçilerin bu hizmetlere eşit şekilde erişmesini sağlamak. Sağlık hizmetleri (sigorta dahil), tüm cinsiyet ve yaş gruplarının kendine özgü kaygılarına ve ihtiyaçlarına hizmet etmelidir,
- güvenli ve temiz içme suyuna erişim, ücretsiz yemek ve dinlenme alanları sağlamak ve uygun durumlarda pişirme ve yiyecek saklama alanlarına erişim sağlamak,
- tüm cinsiyetler için yeterli mahremiyet seviyesine sahip yeterli sayıda güvenli, ayrı tuvalet ve tüm çalışma alanlarında el sabunu, kağıt havlu ve lavabo sağlamak,
- konut tesisleri sağlandığında veya zorunlu kılındığında, temiz ve güvenli olduklarından ve işçilerin tüm temel ihtiyaçlarını karşıladıklarından emin olmak,
- hamile ve emziren kadınlar gibi farklı işçi kategorilerinin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak tüm işçilere ücretsiz olarak etkili ve özel Kişisel Koruyucu Ekipman (KKE) sağlamak,
- geçmişte veya o anda ilkelere uyulmadığının belirlenmesi durumunda, işçilere verilen zararları tazmin etmek.

Çocuk İşçiliğini Önleme

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- ILO tarafından tanınan istisnalar geçerli olmadığı sürece, yasa tarafından tanımlanan zorunlu okula gitme yaşının altındaki çocukları doğrudan veya dolaylı olarak istihdam etmemek,
- çocukları her türlü istismardan korumak,
- işe alım sürecinin bir parçası olarak, işçileri hiçbir şekilde aşağılayıcı veya saygısız muameleye maruz bırakmayan, sağlam yaş doğrulama mekanizmaları oluşturmak,
- etkilenen çocukların korunmasını sağlamak için çocukların işten çıkarılması durumunda özel dikkat göstermek ve ilgili önlemleri proaktif bir şekilde tanımlamak.

Genç İşçiler için Özel Koruma

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- genç kişilerin gece çalışmamasını ve bu ilke belirtilen spesifik beklentilere hâle getirmeksizin sağlık, güvenlik, ahlak ve gelişimlerine zarar veren çalışma koşullarına karşı korunmalarını sağlamak,
- söz konusu durumlar tespit edildiğinde genç işçileri derhal tehlikeli iş veya tehlike kaynağından uzaklaştırmak ve herhangi bir gelir kaybı olmadan iş kapsamlarını yeniden tanımlamak,
- (a) işin genç işçilerin sağlığına veya gelişimine zarar verme ihtimalinin olmamasını sağlamak; (b) çalışma saatlerinin okula gitmelerine, yetkili makam tarafından onaylanan mesleki oryantasyona katılımlarına veya eğitim programlarından faydalanmalarına izin vermesini sağlamak,
- genç işçilerin etkin operasyonel şikayet mekanizmalarına ve İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim programlarına ve genç işçilerin ihtiyaçlarına özel programlara erişim sağlamasına özel dikkat göstererek, genç işçilerin zarar görebileceği durumları önlemek, tespit etmek ve azaltmak için gerekli mekanizmaları belirlemek.

Güvencesiz Çalışmayı Önleme

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- işe alım süreçlerinin ve istihdam ilişkilerinin işçileri için güvensizlik, sosyal veya ekonomik zafiyet yaratmamasını sağlamak,
- işin ilgili ulusal mevzuat, gelenek veya uygulama ve uluslararası çalışma standartları (hangisi daha fazla koruma sağlıyorsa) ile uyumlu olarak oluşturulan tanınmış ve belgelendirilmiş bir istihdam ilişkisi temelinde gerçekleştirilmesini sağlamak,
- işe girmeden önce, işçilere kendi dillerinde anlaşılır bilgiler sağlamak ve çalışma saatleri, ücret ve ödeme koşulları dahil olmak üzere hakları, sorumlulukları ve istihdam koşulları hakkında kendi dillerinde bilgilendirilmelerini sağlamak,
- çocukları kendi memleketlerinde bırakabilecek göçmen ve mevsimlik işçiler de dahil olmak üzere, ebeveyn veya bakıcı olarak yapmaları gerekenler konusunda cinsiyetlerinden bağımsız olarak işçileri destekleyen makul ve gerekiyorsa esnek çalışma koşulları sağlamayı hedeflemek,
- istihdam düzenlemelerini kasıtlı olarak yasanın asıl amacına karşılık gelecek şekilde kullanmamak. Bu tanım, (a) beceri kazandırma veya düzenli istihdam sağlama niyetinin olmadığı çıraklık veya eğitim planlarını, (b) işçilerin korunmasına engel olmak için kullanıldığında mevsimsel çalışma veya beklenmedik durum çalışma düzenlemelerini, (c) salt işçilik sözleşmesi yapılmasını ve d) sözleşme ikamelerini içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir,
- taşeronluğu işçilerin haklarını zedeleyecek şekilde kullanmamak.

Borç Karşılığı veya Zorla Çalıştırma veya İnsan Kaçakçılığının Önlenmesi

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- devlet tarafından uygulanan zorla çalıştırma uygulamaları dahil olmak üzere kölelik, zorla çalıştırma, borç karşılığı çalıştırma, ödünç çalıştırma, kaçakçılık veya gönülsüz çalıştırma eylemlerine katılmamak,
- Geçici ve göçmen işçiler gibi hassas durumdaki grupların üyeleri başta olmak üzere, tüm işçilerle doğrudan veya dolaylı iş ilişkisi kurarken "İşveren Öder İlkesi" de dahil olmak üzere uluslararası sorumlu işe alım ilkelerine uymak ve işe alım ortaklarından da aynısını talep etmek. Bu tanım, asgari olarak aşağıdakileri kapsar:
 - İşçilerden hiçbir işe alım ücreti alınmaması
 - Açık ve şeffaf istihdam sözleşmeleri
 - İşçilerin aldatma ve zorlamaya maruz kalmaması
 - Hareket özgürlüğü ve kimlik belgelerinin rehin alınmaması
 - Ücretsiz, kapsamlı ve doğru bilgilere erişim
 - Sözleşmeyi feshetme, işvereni değiştirme ve güvenli bir şekilde memleketine geri dönme özgürlüğü
 - Ücretsiz anlaşmazlık çözümlerine ve etkin kanuni yollara erişim
- ilkelerin geçmişte veya fiili olarak ihlal edildiği tespit edilirse makul bir zaman dilimi içinde ve aynı uluslararası ilkeler çerçevesinde işçilere yönelik zararları aşamalı olarak tazmin etmek.

Çevrenin Korunması

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- şirketin iş modeline göre ayarlanmış bir süreç ve risk tabanlı çevresel durum tespiti yönetim sistemi uygulamak. Bu sistem, genel durum tespiti yönetim sistemine de entegre edilebilir,
- ulusal çevre mevzuatına veya ulusal mevzuatın zayıf olduğu veya kötü uygulandığı durumlarda uluslararası standartlara uymak,
- faaliyetlerinin çevresel etkilerini belirlemek ve çevredeki topluluklar, doğal kaynaklar, iklim ve genel çevre üzerindeki olumsuz etkileri önlemek, azaltmak ve iyileştirmek için yeterli önlemleri uygulamak.

Etik İş Davranışları

İmza sahipleri şunları taahhüt eder:

- herhangi bir yolsuzluk, dolandırıcılık veya zimmete geçirme eyleminde bulunmamak ya da uygunsuz para veya diğer teşviklerin vaat edilmesi, teklif edilmesi, verilmesi veya kabul edilmesi dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere herhangi bir şekilde rüşvet vermemek,
- şirkete özgü bir risk değerlendirmesi temelinde geliştirilen yolsuzluk, haraç, zimmete geçirme veya herhangi bir rüşvet türünü önlemek ve tespit etmek için yeterli iç kontroller, programlar veya önlemler geliştirmek ve bunları benimsemek,
- faaliyetleri, yapıları ve performansları hakkında doğru kayıtlar tutmak ve bunları, faaliyetlerinin şeffaflığını artırmak için geçerli düzenlemelere ve endüstri karşılaştırma uygulamalarına uygun olarak açıklamak,
- herhangi bir bilgiyi tahrif etmemek veya tedarik zincirinde herhangi bir tahrif veya yanlış beyan uygulamasına katılmamak,
- etik olmayan davranışlara karşı politikalar, kontroller, programlar ve önlemler hakkında işçilere farkındalık sağlamak ve eğitimler ve iletişim yoluyla şirket içinde uyumu teşvik etmek,
- kişisel bilgileri (işçilerden, iş ortaklarından, müşterilerden ve etki alanlarındaki tüketicilerden alınanlar dahil olmak üzere) makul özenle toplamak, kullanmak ve işlemek. Kişisel bilgilerin toplanması, kullanılması ve işlenmesi, gizlilik ve bilgi güvenliği yasalarına ve düzenleyici gerekliliklere uygun olmalıdır.

III. Uygulama Koşulları

Bu Davranış Kurallarını imzalayan taraflar, bu belgede belirtilen değer ve ilkeleri iş ilişkileri boyunca ve ilgili paydaşlarla yakın iş birliği içerisinde uygulamayı kabul eder:

- **Bir iş ilişkisine başlamadan önce**, potansiyel ve gerçek insan hakları risklerini haritalamak ve anlamak.
- **Bir iş ilişkisi sırasında**, sorumlu iş yapmak ve iş ortaklarına sürekli iyileştirme konusunda koçluk ve destek sağlamak.
- **Bir iş ilişkisinin sonunda**, iş ortağı için sorumlu bir geçiş sağlamak.

Bilgi Yönetimi

- İmza sahipleri, amfori Sürdürülebilirlik Platformunu güncel ve doğru bilgiler sağlayarak koruyacak ve kendi çalışanlarına ve temsilcilerine bu bilgileri AB GDPR olarak da adlandırılan (AB) 2016/679 sayılı Düzenleme (Genel Veri Koruma Düzenlemesi) uyarınca kullanma talimatı verecektir.
- İmza sahipleri, verilerin toplandığı coğrafi konuma bakılmaksızın, amfori araçları ve platformları bağlamında toplanan, kullanılan ve işlenen tüm kişisel bilgilerin AB GDPR'ye uyması gerektiğini kabul eder.
- İmza sahipleri, şikâyet mekanizması da dahil olmak üzere bir izleme faaliyeti yoluyla toplanan bilgilerin (i) amfori çerçevesinde gerçekleşmesi halinde; (ii) amfori ile ilgili faaliyetler tarafından veya adına bu transferin gerekli olması halinde ve/veya (iii) üçüncü tarafların verilen bilgilere maksimum özen göstermeyi ve bu bilgileri yalnızca belirtilen amaçlar için kullanmayı kabul etmesi durumunda üçüncü taraflarla paylaşılabilirliğini kabul eder.

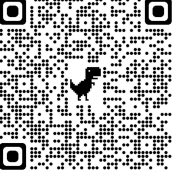
Tedarik Zincirinde İzleme

- İş ortakları, sürekli iyileştirme yaklaşımıyla, şirket içerisinde ve üretim sürecinde yer alan yukarı akış yönlü iş ortakları tarafından amfori BSCI Davranış Kurallarına uyulduğunu takip eder.
- İş ortakları, amfori üyelerinin kendilerini izleme faaliyetlerine dahil edebileceğini kabul eder. amfori veya amfori tarafından yetkin kılınan üçüncü taraflarca (örneğin denetim şirketleri, kalite ortakları) bu amaç için tesis içinde ve tesis dışında, önceden haber verilerek veya verilmeyerek takip edilmeyi kabul ederler. Bu faaliyetler amfori izleme araçları veya amfori Denetim Kalite Programı kapsamında yürütülebilir. Bir izleme faaliyeti sırasında, iş ortakları aşağıdakileri kabul eder:
 - faaliyet kapsamında başlangıçta belirtilmeyen bölümler dahil olmak üzere faaliyeti yürüten bireylerin talep ettiği şekilde tesislere tam erişim sağlamak,
 - çalışanlarının kişisel verilerine erişim sağlamak ve bireylerin ulusal mevzuat ve AB GDPR ile uyumlu olduğu sürece raporlama amaçları için ilgili verileri toplamasına izin vermek,
 - ilgili bireylerin; iş belgeleri, lisanslar, sertifikalar ve resimler dahil; ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, faaliyetle ilgili gerekli belge kanıtlarını toplamasına izin vermek,
 - ilgili bireylerin; yönetimden herhangi bir etki veya misilleme olmaksızın, işçilerle yerinde ve tesis dışı görüşmeler yapmasına izin vermek.

IV. Referanslar:



V. Sözlük



Tarih _____

Şirketin Adı _____

Ad _____

Adres _____

İmza

Şirket Kaşesi/Mührü

