

Ürün  
Tedarikine  
*Dair*

# İçindekiler

1.0	Genel ilkeler	Sayfa 3
2.0	Gereksinimler	Sayfa 5
2.1	Mevzuata Uygunluk	Sayfa 5
3.0	İşçi ve insan hakları	Sayfa 6
3.1	Çocuk işçiliği	Sayfa 6
3.2	Eşitlik, kapsayıcılık ve ayrımcılığa karşı özgürlük	Sayfa 6
3.3	Zorla çalıştırma	Sayfa 7
3.4	Örgütlenme özgürlüğü	Sayfa 7
3.5	Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dahil, taciz ve istismara karşı saygılı muamele ve özgürlük	Sayfa 8
3.6	Sağlık ve güvenlik	Sayfa 8
3.7	Savunmasız kişilerin korunması	Sayfa 9
3.8	Düzenli istihdam	Sayfa 9
3.9	Ücretler	Sayfa 9
3.10	Çalışma saatleri	Sayfa 10
3.11	Alan hakları	Sayfa 10
4.0	Çevre	Sayfa 11
4.1	Çevre yönetimi	Sayfa 11
4.2	Sürdürülebilir kimyasal yönetim programı	Sayfa 11
4.3	İklim değişikliği ve su yönetimi	Sayfa 11
4.4	Çevreye atıklar	Sayfa 12
4.5	Malzemeye özgü gereksinimler	Sayfa 12
4.6	Hayvan sağlığı	Sayfa 12
5.0	Yolsuzlukla Mücadele	Sayfa 13
6.0	Operasyonel düzeydeki şikayet mekanizmaları	Sayfa 13
Ek 1:	Sözlük	Sayfa 14
Ek 2:	Adalet kanal bilgileri	Sayfa 17

# 1.0 Genel ilkeler

Davranış Kuralları, C&A'nın<sup>1</sup> tedarikçilerden ve iş ortaklarından mevzuata uyum, insan hakları ve işgücü uygulamaları, çevresel performans, hayvan refahı ve yolsuzlukla mücadele konularında neler beklediğini açıklamaktadır.

Kalite standartları, ürün standartları ve teslimat talimatları gibi diğer konularla ilgili beklentiler Şartlar ve Koşullar ile diğer politika ve kılavuzlarda ele alınmaktadır. Davranış Kurallarına uymak, kalite standartlarımıza ve teslimat şartlarımıza uymak kadar önemlidir.

Uluslararası insan hakları, işçi hakları ve çevrenin korunmasına yönelik taahhütlerimiz C&A Europe İnsan Hakları ve Eşitlik Politikamızda belirtilmiştir. Etik Kurallarımız, iş ve mesleki davranışlarda yasal uyum ve etik standartlar konusunda çalışanlarımızdan beklentilerimizi detaylandırmaktadır. C&A, işçiler, temsilcileri ve topluluklar gibi dış paydaşlarla işbirliği yapmak da dahil, tüm tedarik zincirimizdeki işçiler ve topluluklar ile çevre üzerindeki olumsuz etkileri belirlemeye, önlemeye, azaltmaya ve gidermeye kararlıdır. Tedarikçiler üzerinde olumsuz etkilerden kaçınmak amacıyla C&A, kaynak bulma ve satın alma uygulamalarımız üzerinde düşünmeye ve gerektiğinde uyarlamalar yapmaya kararlıdır.

Davranış Kurallarında yer alan gereklilikler, Davranış Kurallarını Destekleyici Kılavuz İlkelerde daha ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Destekleyici Kılavuz İlkeler, Davranış Kurallarının gerekliliklerine bağlılığın tedarikçiler, iş ortakları tarafından nasıl sağlanacağı veya C&A'nın ileri uygulamalar olarak neleri kabul ettiği konusunda daha fazla rehberlik içermektedir. C&A, Destekleyici Kılavuz İlkelere gereklilikler, bağlılığın sağlanması için daha fazla rehberlik veya gelişmiş uygulamalara ilişkin göstergeler ekleme ve belirli tedarikçi veya iş ortağı türleri için Destekleyici Kılavuz İlkeler geliştirme hakkını saklı tutar. Her türlü güncelleme ilgili tedarikçiler ve iş ortakları ile zamanında paylaşılacaktır.

Bu şartlar C&A'nın tüm tedarikçileri ve iş ortakları için geçerlidir. Ticari ürün tedarikindeki sözleşme ortakları<sup>2</sup> (tedarikçi<sup>3</sup>) için Davranış Kuralları, C&A ticari ürünlerini veya bileşenlerini üretmek, bitirmek veya işlemek için kullanılan tüm üretim birimleri için, bu üretim birimlerinin bağlı ortaklıklar (çoğunluk hisseleri) ve iştirakler (azınlık hisseleri) dahil tamamen veya kısmen tedarikçilere ait kuruluşlar tarafından işletilip işletilmediğine veya acenteler/ithalatçılar tarafından sözleşme yapılıp yapılmadığına veya taşeron kuruluşlar veya kişiler olup olmadığına bakılmaksızın geçerlidir. C&A ürünlerinin veya bileşenlerinin imalatı, terbiyesi veya işlenmesi keme, dikiş, nakış, süsleme, aksesuar, baskı, çamaşır yıkama/yıkama, kuru işleme, giysi boyama, panel örme, bağlama ve son montaj/paketleme işlemlerini içerebilir. İş ortakları için bu durum, Davranış Kurallarının C&A'nın ticari olmayan bir ürün veya hizmetin tedariki için sözleşmeye dayalı bir ilişki içine girdiği tüm şirketler, örneğin satıcılar ve proje işbirlikçileri için geçerli olduğu anlamına gelir.

Tedarikçiler ve iş ortakları, Davranış Kurallarını uygulamak ve bunlara bağlı kalmak için C&A'ya açıkça sözleşmeye dayalı bir güvence vermelidir. Buna ek olarak, tedarikçiler üretime başlamadan önce ister kendilerine ait ister taşeron olsun tüm üretim birimleri için C&A'dan onay almalıdır. Yetkisiz bir üretim biriminin kullanılması kesinlikle yasaktır. Tedarikçiler, taşeron üretim birimlerinde Davranış Kurallarının tamamına uyulmasını sağlamaktan sorumludur. Fason üretimin kullanımına ilişkin ayrıntılar C&A'nın İzinsiz Üretim Kurallarında düzenlenmiştir.

C&A, kumaş, elyaf ve hammadde tedarikçileri de dahil, değer zincirindeki konuları ne olursa olsun tedarikçilerinden ve iş ortaklarından aynı standartlara uymalarını bekler. Bu amaçla C&A, tedarikçilerinin ve iş ortaklarının bu Davranış Kurallarının gerekliliklerini kendi tedarikçilerine ve iş ortaklarına iletmelerini ve uygun yollarla uyulmasını sağlamalarını talep eder. C&A, tedarikçilerinin ve iş ortaklarının kendi tedarik zincirlerini tanımlarını ve bu konuda somut göstergeler aldıklarında gecikmeden uygunsuzlukları gidermelerini bekler.

C&A'nın, C&A ürünlerinin üretimi için daha derin tedarik zincirinde kumaş, elyaf veya hammadde üreten ticari

1 (ii) C&A Modas S.A. (C&A Brazil) ve (iii) C&A Mexico, S. de R.L. bağımsız tüzel kişilikleri anlamına gelip gelmediğini ve hangi ek gerekliliklerin geçerli olduğunu belirtecektir. (C&A Mexico). C&A Brezilya ve C&A Meksika, kendi yetki alanlarında geçerli olan zorunlu yasal şartlar ışığında bu Davranış Kurallarının kapsamını sınırlama hakkını saklı tutar. Bu Davranış Kurallarında C&A politikalarına, taahhütlerine veya diğer belgelere yapılan atıflar yalnızca C&A Avrupa için geçerlidir.

2 Ürünler, C&A tarafından kendi adı veya markası altında veya perakende veya çevrimiçi satış noktalarında satılan tüm nihai ürünleri içerir.

3 Davranış Kuralları ve Destekleyici Kılavuz İlkeleri boyunca "tedarikçiler" kelimesi "tedarikçiler ve onların üretim birimleri" olarak okunmalıdır.

kuruluşları aday gösterdiği durumlarda, C&A bu kuruluşların bu Davranış Kurallarını imzalamasını ve bunlara uymasını zorunlu kılar. Ayrıca C&A, daha derin tedarik zincirinde kumaş, elyaf veya hammadde üreten ticari kuruluşları bu Davranış Kurallarını gönüllü olarak imzalamaya teşvik etmeyi seçebilir, böylece C&A ve söz konusu kuruluşlar daha iyi insan hakları ve çevre performansı için birlikte çalışabilir.

C&A, Davranış Kurallarının temel hedefleri olan insanları ve çevreyi koruma ve iş uygulamalarında yüksek etik standartlara bağlı kalma ilkelerini benimseyen tedarikçiler ve iş ortaklarıyla çalışmak ister. Diğer müşteriler için daha düşük standartlar uygulamak, bu hedeflere yönelik ortak bir taahhülle uyumlu değildir.

Davranış Kurallarında yer alan hükümlerin azami değil asgari standartları oluşturduğunu bilmek önemlidir.

C&A, tedarikçilerinden ve iş ortaklarından insan hakları, özellikle çalışma koşulları ve çevresel performansın sürekli iyileştirilmesini hedeflemelerini bekler. C&A, uzun vadeli iş ilişkileri kurmak için bu tür sürekli iyileştirmeye kendini adanmış tedarikçileri ve iş ortaklarını dikkate alacaktır. C&A, açık, dürüst ve çalışma koşullarını ve çevre performansını sürekli iyileştirme konusunda gerçekten kararlı olan tedarikçileri, bu Davranış Kurallarının gerekliliklerine uyum sağlamada karşılaşılabilecekleri zorlukları aşmaları için destekleyecektir.

C&A, tedarikçilerden ve iş ortaklarından, Davranış Kurallarına uymama risklerini önlemeye yönelik yönetim sistemlerine geçmelerini ve bu kurallara uyulmaya devam edilmesini sağlamak için gerekli düzeltici önlemleri almalarını bekler. Bu bağlamda, tedarikçilerin ve iş ortaklarının, uygun olduğu durumlarda, işçiler ve temsilcileri de dahil, ilgili paydaşlarla iletişim kurmaları beklenir.

C&A'nın tedarikçiler ve iş ortaklarıyla yaptığı sözleşmelerin hüküm ve koşulları, "C&A" teriminin (i) C&A AG, Baar tarafından doğrudan veya dolaylı olarak kontrol edilen bir şirketler grubunun yanı sıra

- İster öz değerlendirmeler, doğrulanmış öz değerlendirmeler, C&A personeli veya belirlenmiş üçüncü taraflarca yapılan denetim ziyaretleri ve ilgili düzeltici eylem planları, kayıtların şeffaflığı ve doğruluğu şeklinde olsun,
- Davranış Kurallarına uyumun izlenmesi
- ve ön tedarikçiler de dahil, üretim birimlerinin isimlerinin ve yerlerinin açıklanması.

C&A, etik ve hukuka aykırı davranışlar, bu Davranış Kurallarının ihlali veya C&A'nın tedarik zinciri veya diğer işleriyle ilgili potansiyel veya fiili insan hakları ihlalleri veya çevresel zararlarla ilgili diğer endişelerini bu tür vakalardan sorumlu kişilere gizlilik içinde ve bağımsız olarak iletebilecek herhangi bir kişi veya kuruluşun erişebileceği bir ihbar ve şikayet kanalı (Adalet Kanalı) bulundurulur.

## 2.0 Gereksinimler

---

C&A, tedarikçilerinden ve iş ortaklarından faaliyetlerini sorumlu bir şekilde yürütmelerini ve insanları ve çevreyi korumak için her türlü çabayı göstermelerini bekler. Bu, operasyonlarındaki ve tedarik zincirlerindeki risklerin belirlenmesini, önlenmesini, azaltılmasını ve düzeltilmesini içerir.

Aşağıda belirtilen beklentiler, Birleşmiş Milletler (BM) İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights), Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi (International Bill of Human Rights) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi doğrultusunda, tedarik zincirimiz ve iş ilişkilerimiz boyunca uluslararası kabul görmüş insan hakları standartlarına uyumu teşvik etme taahhüdümüzü yansıtmaktadır (International Labour Organisation (ILO)'s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).

İlgili insan haklarına ilişkin özel beklentilerimizi, bu Davranış Kurallarının her bir Bölümünde atıfta bulunduğumuz uluslararası sözleşmelere ve tavsiyelere dayandırıyoruz. Ayrıca, bizim, tedarikçilerimizin ve iş ortaklarımızın sorumlu iş davranışlarına ilişkin beklentilerimiz, OECD Hazır Giyim ve Ayakkabı Sektöründe Sorumlu Tedarik Zincirleri için Durum Tespiti Kılavuzunun tavsiyelerine dayanmaktadır (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector).

---

### 2.1 Mevzuata Uygunluk

- Tedarikçiler ve iş ortakları, bu Davranış Kurallarında yer almayan konular da dahil, her zaman ulusal ve diğer geçerli yasalara uymalıdır. Tedarikçiler ve iş ortakları, özellikle çevre koruma ile ilgili her alanda gerekli tüm izinleri ve/veya lisansları almalı ve sürdürmelidir.
- Yasa ve Davranış Kuralları hükümlerinin aynı konuyu ele aldığı durumlarda, tedarikçiler ve iş ortakları işçilerin veya çevrenin daha iyi korunmasını sağlayan hükmü uygulamalıdır. Bu Davranış Kurallarında ifade edilen beklentilerin tedarikçi ve iş ortaklarını yerel yasalarla ihtilafa düşürmesi halinde, tedarikçi ve iş ortaklarından, iç hukuku ihlal etmeden, mümkün olduğu ölçüde tercüme ve ifade edilen uluslararası standartların ardındaki insan hakları ilke ve değerlerine saygı göstermenin yollarını aramaları beklenir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, fikri mülkiyet haklarına saygı gösterilmesini ve yasa dışı kopyaların teklif edilmemesini veya üretilmemesini sağlamalıdır.

## 3.0 İşçi ve insan hakları

C&A, tedarikçilerinden ve iş ortaklarından çalışanların insan haklarına saygı göstermelerini ve bu Bölümdeki gerekliliklere uymalarını bekler. C&A, gerektiğinde tedarikçiler ve iş ortaklarıyla yakın işbirliği içinde çalışarak uyum sağlamalarına yardımcı olacaktır.

### 3.1 Çocuk işçiliği

ILO Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

ILO Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

ILO Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190)

UN Convention on the Rights of the Child

- Çalışanlar en az 16 yaşında veya zorunlu eğitime ilişkin düzenlemeler de dahil, yerel yasalar gerektiriyorsa daha büyük olmalıdır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, yürürlükteki yasaların gerektirdiği şekilde 18 yaşın altındaki genç çalışanlar için tüm özel korumalara uymalıdır.
- Tehlikeli işler yapan veya gece çalışan işçiler en az 18 yaşında olmalıdır.

### 3.2 Eşitlik, kapsayıcılık ve ayrımcılığa karşı özgürlük

ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)

ILO Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)

ILO Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)

ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168)

ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)

ILO Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)

International Covenant on Economic Social and Cultural Rights

- Tedarikçiler ve iş ortakları, insanları yalnızca performanslarına, becerilerine, deneyimlerine ve pozisyon gerekliliklerine göre işe almalı, yerleştirmeli, eğitmeli, ücretlendirmeli ve ilerletmelidir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, işe alma, yerleştirme, eğitim, çalışma koşulları, iş atamaları, tazminat, terfiler, disiplin, fesih ve emeklilik dahil istihdamda yaş, engellilik, cinsel kimlik, etnik köken, ırk, milliyet, din, sosyo-ekonomik geçmiş, kast, medeni hal veya aile durumu, hamilelik, sendika üyeliği, siyasi görüş veya kimliğin diğer boyutları ve bunların kesişimleri temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapmamalı, bunları desteklememeli ve hoş görmemelidir. Ayrımcılık yapmama taahhüdü, tedarikçinin veya iş ortağının insan hakları politikasına, personel standartlarına veya eşdeğerine açıkça dahil edilmelidir.
- Tedarikçilerimizin ve iş ortaklarımızın eşitlik ve kapsayıcılık konusunda taahhütte bulunmalarını ve taahhütlerin uygulanmasını sağlamak için uygun önlemleri almalarını bekliyoruz. Gelişmiş uygulamalarla bağlılıklarını gösteren tedarikçi ve iş ortakları ile kadınlar ve yeterince temsil edilmeyen gruplar tarafından yönetilen tedarikçi ve iş ortaklarını tercih ediyoruz.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, yürürlükteki yasal gereklilikler doğrultusunda hamile ve emziren kadınlara ücretli doğum izni ve güvenlik ve sağlık risklerine karşı özel koruma sağlamalıdır.
- Yasal olarak gerekli olduğu durumlarda, tedarikçiler ve iş ortakları işçiler ve çalışanlar için profesyonel çocuk bakım olanakları sunmalıdır. C&A, yasal gerekliliklerin ötesinde, mümkün olan yerlerde çocuk bakım olanakları ve ebeveyn izni sunmalarını teşvik eder.

### 3.3 Zorla çalıştırma

ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

Protocol 11 of 2014 to the ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

ILO Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

- İşçiler işlerini gönüllülük esasına dayalı olarak yapmalıdır; bu da bağlı, sözleşmeli ve hapisane işçiliği veya herhangi bir ceza, yaptırım veya siyasi baskı tehdidi altında yapılan diğer işçilik durumları dahil her türlü zorla çalıştırmanın yasak olduğu anlamına gelir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, serbest istihdam seçimini ihlal etmemelidir. Her halükarda, depozito talep etmemeli, kimlik belgelerini saklamamalı veya ücretlerden kesinti yapmamalıdır. İşe alım ücretleri tedarikçi veya iş ortağı tarafından karşılanmalıdır.
- İşçilerin istihdamı için üçüncü tarafların kullanıldığı durumlarda, tedarikçiler ve iş ortakları bu üçüncü tarafların C&A'nın Davranış Kurallarında öngörülen gerekliliklerin yanı sıra C&A'nın zorla çalıştırmaya ilişkin politikasına ve Davranış Kurallarını Destekleyici Kılavuz İlkelerinde yer alan göçmen işçiliğine ilişkin kılavuza uymasını sağlamalıdır.
- İşveren tarafından sağlanan konaklama imkanları da dahil, hareket özgürlüğüne saygı gösterilmelidir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, çalışanların makul bir bildirimden sonra iş sözleşmelerini feshetmelerine izin vermemelidir.

### 3.4 Örgütlenme özgürlüğü

ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

ILO Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)

ILO Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143)

ILO Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

- Tedarikçiler ve iş ortakları, çalışanların temsiline yönelik açık ve işbirlikçi bir tutum benimsemeli ve çalışanların kendi seçtikleri sendikaları kurmalarına veya bunlara katılmalarına izin vermemelidir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, işçi temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yerine getirebilmeleri için işyerine erişimlerine izin vermemelidir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, bir sendikaya üye olan veya sendikal faaliyetlere katılan işçilere karşı ayrımcılık yapmamalı ve bu hakkı kullanan işçileri tehdit etmemeli, disipline etmemeli, cezalandırmamalı veya işten çıkarmamalı ya da bu hakkı kullanmadıkları için onlara ücret teklif etmemelidir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, işçi temsilciliğine doğrudan işveren müdahalesinden kaçınmalıdır. İşveren ağırlıklı işçi temsilciliği kabul edilmeyecektir.
- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının yasalarla kısıtlandığı durumlarda, tedarikçiler ve iş ortakları, çalışanların alternatif temsil ve müzakere biçimleri oluşturmalarını engellemek yerine kolaylaştırmalıdır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, şirket içi toplu şikayetleri çözmek için etkili şikayet mekanizmaları uygulamalıdır. Bireysel şikayetler, aşağıda Bölüm 6'da açıklandığı üzere operasyonel düzeyde etkili şikayet mekanizmaları tarafından ele alınmalıdır.
- Çalışanlar toplu pazarlık hakkına sahiptir ve tedarikçiler ile iş ortakları iyi niyetle müzakere etmelidir. Bir toplu iş sözleşmesi mevcutsa, tedarikçiler tüm sözleşme hükümlerine uymalıdır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, endüstriyel ilişkiler konusunda yerel olarak geçerli tüm düzenlemelere saygı göstermelidir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, üretim biriminin veya işletmenin tesislerini korumak için doğrudan veya üçüncü taraf olarak istihdam edilen güvenlik personelinin işçilerin ve sendikaların bu Bölüm kapsamındaki haklarına müdahale etmemesini sağlamalıdır.

### 3.5 Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dahil, taciz ve istismara karşı saygılı muamele ve özgürlük

ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

- Tedarikçiler ve iş ortakları tüm işçilere ve çalışanlara onurlu ve saygılı davranmalıdır. Tedarikçiler ve iş ortakları zorbalık, taciz, gözdağı verme, şiddet, bedensel ceza veya herhangi bir istismar eyleminde bulunamaz veya bunlara müsamaha gösteremez. Açıklık getirmek gerekirse, bu, her türlü cinsiyete dayalı şiddet veya tacizin katı bir şekilde yasaklanmasını içermektedir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları tüm saygısız muamele, taciz veya şiddet olaylarını ciddiyetle ele alacak ve bunlara ilişkin tüm iddiaları derhal soruşturacaktır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, yasalar kapsamında cezai suç teşkil eden her türlü cinsel taciz veya cinsel şiddet mağdurlarına yasal rehberlik sunacaktır.
- İşyeri davranışlarını düzenlerken, tedarikçiler ve iş ortakları yazılı disiplin prosedürleri oluşturmalı, bunları çalışanlarına açık bir şekilde anlatmalı ve tüm disiplin işlemlerinin kaydını tutmalıdır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları disiplin tedbirlerinin orantılı olduğundan ve fiziksel veya zihinsel ceza içermediğinden emin olmalıdır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, doğrudan veya üçüncü taraf olarak üretim biriminin veya işletmenin tesislerini korumak için istihdam edilen güvenlik personelinin işçilere iyi muamele konusunda aynı standartlara uymasını sağlamalıdır.

### 3.6 Sağlık ve güvenlik

ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

ILO Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

ILO Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164)

ILO Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

- Tedarikçiler ve iş ortakları, çalışmak için yeterli ışık, ısıtma ve havalandırmaya sahip güvenli ve hijyenik bir yer sağlamalıdır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, iş sırasında kazaların ve sağlık yaralanmalarının meydana gelmesini engellemek için önlemler almalıdır. Bu, kimyasalların güvenli bir şekilde taşınmasını ve depolanmasını, örneğin kazanlar, asansörler ve yük asansörleri de dahil makine ve ekipmanların güvenliğini, elektrik güvenliğini, sağlandığı yerlerde konut tesisleri de dahil binaların güvenliğini, sağlamlığını ve dengesini sağlamayı ve yangına karşı yeterli önlemleri almayı içerir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, çalışanlara ilk yardım eğitimi, yangın güvenliği eğitimi, atık yönetimi eğitimi ve kimyasalların ve diğer tehlikeli maddelerin kullanımı dahil düzenli sağlık ve güvenlik eğitimi vermelidir.
- Çalışanlar, disiplin cezası, ayrımcılık veya fesih korkusu olmaksızın, yaşam veya sağlık açısından yakın ve ciddi bir tehlike arz ettiğine inandıkları görevleri reddetmekte veya kendilerini iş durumlarından uzaklaştırmakta özgür olmalıdır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, yeterli sayıda ve cinsiyete göre ayrılmış temiz tuvaletlere, içme suyuna ve varsa gıda hazırlama ve depolama için sıhhi tesislere erişim sağlamalıdır.
- Sağlandığı yerlerde, yaşam ve yatakhane yerleri aynı gereklilikleri karşılamalıdır.



### 3.7 Savunmasız kişilerin korunması

ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177)

ILO Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)

ILO Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No. 86)

ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)

ILO Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151)

ILO Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector

- Tedarikçiler ve iş ortakları, kadınlar, ev işçileri, taşeron işçileri, geçici işçiler, göçmen işçiler ve yerli halk veya etnik azınlıklar gibi istismara açık işgücü uygulamalarına karşı en savunmasız olanların haklarına özel önem vermelidir. Tedarikçiler ve iş ortakları, kendi operasyonlarındaki ve tedarik zincirlerindeki hassas grupları düzenli olarak belirlemeli ve bu hassas gruplara yönelik riskleri önlemeli, azaltmalı ve düzeltilmelidir.
- Tedarikçilerden, Destekleyici Kılavuz İlkelerde yer alan ev işçilerinin ve göçmen işgücünün korunmasına yönelik özel, ek gerekliliklere uymalarını bekleriz. C&A, belirli hassas çalışan gruplarının nasıl korunacağı konusunda tedarikçilere ve iş ortaklarına yönelik beklentileri belirlemek için kılavuz ilkeler benimseme hakkını saklı tutar.

### 3.8 Düzenli istihdam

ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

ILO Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)

ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)

- Tedarikçiler ve iş ortakları, çalışanlarla ulusal yasalar ve uygulamalarla kurulan tanınmış bir istihdam ilişkisi temelinde ilişki kurmalıdır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, sadece işçi çalıştırma, taşeronluk, evde çalışma düzenlemeleri, göçmen işçi çalıştırma, belirli süreli sözleşmeler veya deneme süreleri kullanma veya beceri kazandırma veya düzenli istihdam sağlama gibi gerçek bir niyetin olmadığı çiraklık programları yoluyla iş veya sosyal güvenlik yasaları kapsamında işçilere karşı yükümlülüklerden kaçınmaya çalışmamalıdır.
- Sözleşmenin feshi adil, şeffaf olmalı ve önceden bildirim, işçiye savunma fırsatı, fesih nedenleri ve ödenmemiş ücret ve sosyal hakların ödenmesine ilişkin yasal gerekliliklere uygun olarak işçilere açıkça bildirilmelidir.

### 3.9 Ücretler

International Covenant on Economic Social and Cultural Rights and the Universal Declaration on Human Rights

ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)

ILO Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)

ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)

ILO Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)

ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)

ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

- Tedarikçiler ve iş ortakları, yasal asgari ve/veya sektörel kıyaslama standartlarını karşılayan veya aşan ya da toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen (hangisi daha yüksekse) ücretleri, fazla mesai ücretlerini, sosyal yardımları ve ücretli izinleri ödeyerek çalışanlara tazminat vermelidir. Yardımlar, yürürlükteki yasalara uygun olarak sosyal güvenlik yardımlarını ve istihdamlarının sonunda yürürlükteki yasalara göre ödenecek kıdem tazminatı veya diğer yardımları içerir.

- Tedarikçiler ve iş ortakları, tüm fazla mesai için çalışanlara normal ücret oranının %125'inden az olmamak kaydıyla veya yasa ya da toplu iş sözleşmesi gerektiriyorsa daha yüksek bir prim oranı üzerinden ödeme yapmalıdır. Buna yasal olarak izin verildiği ve çalışanların kabul ettiği durumlarda, fazla mesai eşit miktarda izin verilerek telafi edilebilir.
- Ücretler ve tazminatlar düzenli olarak, zamanında ve yasalara uygun olarak yerel para birimi veya öngörülen para birimi şeklinde ödenmelidir. Standart çalışma haftasındaki ücret ve tazminat, yani fazla mesai olmaksızın, temel ihtiyaçları karşılamaya ve çalışanlar ve aileleri için bir miktar isteğe bağlı gelir sağlamaya yeterli olmalıdır (yeterli ücret).
- Tedarikçiler ve iş ortakları, ulusal yasalar tarafından öngörülmeven veya disiplin tedbiri olarak ücretlerden herhangi bir kesinti yapmamalıdır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, işe başlamadan önce işçilere ücretler de dahil istihdam koşulları hakkında ve her ödeme yapıldığında ücretlerinin ayrıntıları hakkında yazılı ve anlaşılır bilgiler vermelidir.
- İşçiler ücretlerini nasıl harcayacaklarına özgürce karar verebilmelidir.

### 3.10 Çalışma saatleri

ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

ILO Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)

ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)

ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)

- Tedarikçiler ve iş ortakları, standart çalışma saatlerini ulusal yasalara veya toplu sözleşmelere uygun bir sayıda ve fazla mesai hariç haftada en fazla 48 saat olacak şekilde sözleşmeyle belirlemelidir.
- Fazla mesai yalnızca kısa vadeli iş taleplerini karşılamak için bir istisna olarak kullanılacaktır. Fazla mesai gönüllü olmalı ve telafi edilmelidir.
- Çalışma saatleri, gerçekten istisnai veya öngörülemez durumlar dışında ve aşağıdaki gerekliliklerin karşılanması halinde, herhangi bir yedi günlük dönemde 60 saati aşamaz:
  - Ulusal yasalar buna izin vermektedir,
  - toplu sözleşme ile izin verilir
  - ve çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli önlemler alınır.

### 3.11 Alan hakları

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)

- Tedarikçiler ve iş ortakları, özellikle geçimleri bu hakların kullanımına bağlı olan kişilerin arazi, su veya ormanlar üzerindeki mevcut haklarına saygı göstermelidir. Tedarikçiler ve iş ortakları, ticari faaliyetlerini kurarken veya genişletirken bu hakların zarar görmesini engellemeye çalışmalıdır.

## 4.0 Çevre

İşimiz doğal çevreye ve onun sağladığı kaynaklara dayanır. Bu, C&A'nın ciddiye aldığı bir sorumluluktur ve tedarikçilerimizden de aynısını yapmalarını bekleriz. Tedarikçilerimizin çevresel performansını yönetme konusunda proaktif davranıyoruz ve gerektiğinde uyumluluğun ötesine geçiyoruz.

İş ortağının bulunduğu yere ve özel üretim süreçlerine bağlı olarak, burada daha ayrıntılı olarak açıklanan çevresel hususlara ek olarak, hava emisyonları, arazi kullanımı, biyolojik çeşitlilik ve gürültü veya koku kirliliği ile ilgili yerel, ulusal veya uluslararası düzenlemeler ve diğer çevresel hususlar da geçerli olabilir.

- C&A'nın çevresel etkilerinin çoğu tedarik zincirimizde, hammaddelerimizde ve ürünlerimizin üretiminde ortaya çıkmaktadır. Tedarikçilerimiz, sektörü geliştirme çabalarımızda C&A'yı desteklemede kilit bir rol oynamaktadır.
- Bu Bölümdeki gereklilikler, yasal uyumun temel gerekliliği (Bölüm 2) üzerine inşa edilmiştir ve C&A'nın kendi politikaları ve dış kuruluşlara karşı yükümlülükleri ve Tehlikeli Kimyasalların Sıfır Deşarjı (ZDHC) Programı gibi programlar tarafından yönlendirilmektedir.

### 4.1 Çevre yönetimi

- Tedarikçiler, ticari faaliyetleriyle ilgili her türlü çevresel riski belirlemeli, önlemeli, azaltmalı veya düzeltilmelidir.
- Tedarikçiler çevresel performans sorumluluğunu üst düzey bir yönetim temsilcisine vermelidir.
- Talep edildiğinde, tedarikçiler C&A'ya bir ay içinde veya talepten sonra üzerinde anlaşılan bir süre içinde doğru çevresel verileri sağlamalıdır. Bu, enerji, su, atık su, kimyasallar ve hava emisyonlarını kapsayan verileri içerir ancak bunlarla sınırlı değildir.
- Tedarikçiler, C&A tarafından belirlenen bir süre içinde, gerekirse onaylı üçüncü tarafları kullanarak verilerini doğrulamak için adımlar atmalıdır.
- Tedarikçiler, çevresel sorunların proaktif ve zamanında düzeltilmesinden sorumlu tutulur ve bu tür düzeltme eylemlerine ilişkin ayrıntıları C&A ile şeffaf bir şekilde paylaşmalıdır.
- Tedarikçiler, işle ilgili karar alma süreçlerinde çevresel etkilerin dikkate alındığını kanıtlayabilmelidir.

### 4.2 Sürdürülebilir kimyasal yönetim programı

- "Islak süreçlere" sahip tedarikçiler (örneğin kumaş boyama ve terbiye, giysi yıkama, tabaklama, baskı ve terbiye) C&A'nın sürdürülebilir kimyasal yönetim programına tabidir. Bu tür tedarikçiler, Tehlikeli Kimyasalların Sıfır Deşarjı (ZDHC) Programı ve kendi kimyasal tedarikçileri ile çalışırken C&A ile işbirliği yapmalıdır.

### 4.3 İklim değişikliği ve su yönetimi

- Tedarikçiler, sera gazı emisyonlarındaki paylarının sorumluluğunu üstlenmeli ve iklim krizinin ele alınmasında C&A ile işbirliği yapmalıdır.
- Tedarikçiler, kullanılan su kaynaklarının ve sağlıklı bir su havzasının korunmasındaki rollerinin sorumluluğunu üstlenmelidir.
- Mümkün olan durumlarda, tedarikçiler yenilenebilir enerji kaynaklarına geçmelidir. Bunun mümkün olmadığı durumlarda, tedarikçilerden mümkün olan her yerde düşük karbonlu enerji kaynaklarına geçiş yapmaları beklenir.
- İlgili durumlarda tedarikçiler, C&A tarafından görevlendirilen üçüncü tarafların katılımı da dahil olmak üzere enerji, su ve operasyonel verimlilik müdahalelerini uygulamak için C&A ile işbirliği yapmalıdır.

#### 4.4 Çevreye atık boşaltma

- Tedarikçiler hava, su ve toprak emisyonları da dahil yerel çevreye yapılan atıkları ölçmeli, izlemeli ve en aza indirmeli ve gürültü kirliliğini sınırlandırmak için adımlar atmalıdır.
- Tedarikçiler, atık suyun sahadan tahliye edilmeden önce yerel ve ulusal yönetmeliklere ve uygulanabildiği yerlerde ZDHC gerekliliklerine uygun olarak yeterince arıtılmasını sağlamalıdır.
- Tedarikçiler, tüm ulusal ve yerel yasal gereklilikleri karşılamak için gerektiği şekilde atık su testleri yapmalı ve talep edildiğinde atık su kalitesi verilerini C&A ve paydaşlarla paylaşmalıdır.
- Tedarikçiler operasyonel verimlilik yoluyla atıkları azaltmaya çalışmalı ve mümkün olan yerlerde atıkların yeniden kullanımını ve geri dönüşümünü kolaylaştırmalıdır.
- Tehlikeli atıkların sınır ötesi taşınmasına ilişkin yönetmeliklere her zaman uyulmalıdır.

#### 4.5 Malzemeye özgü gereksinimler

- Suni selülozik elyaf tedarikçileri (viskon, liyosel ve modal dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) nesli tükenmekte olan ormanların ve ekosistemlerin korunmasını sağlamak için CanopyStyle Denetim gerekliliklerine uymalıdır.
- Tedarikçiler, satın alma kararlarının ormansızlaşmaya veya hassas ekosistemler veya nesli tükenmekte olan türler üzerinde herhangi bir olumsuz etkiye katkıda bulunmamasını sağlamak için C&A ile işbirliği yapmalıdır.

#### 4.6 Hayvan sağlığı

- C&A, tedarik zincirindeki hayvanların sağlığını korumaya kararlıdır. Hayvan türevli malzeme tedarikçileri, yasaklanmış malzemeler ve tedarik uygulamaları hakkında daha fazla ayrıntı bulabileceğiniz C&A Hayvan Sağlığı Politikasına uymalıdır.

## 5.0 Yolsuzlukla Mücadele

---

- C&A, tedarikçilerinden ve iş ortaklarından iş uygulamalarında yüksek etik standartlara bağlı kalmalarını bekler.
- Tedarikçiler ve iş ortakları yürürlükteki tüm rüşvet ve yolsuzlukla mücadele yasalarına uymalıdır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, kolaylaştırma ödemeleri de dahil, rüşvet teklif etmemeli, ödememeli, istememeli veya kabul etmemelidir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürlerine sahip olmalı ve bunların etkin bir şekilde işlenmesini sağlamak için düzenli olarak gözden geçirmelidir.

## 6.0 Operasyonel düzeyde şikayet mekanizmaları

---

- Tedarikçiler ve iş ortakları, çalışanlarının çalışma koşulları veya bu Davranış Kuralları kapsamındaki diğer konularla ilgili endişe ve şikayetlerini herhangi bir misilleme, gözdağı, taciz veya ayrımcılık korkusu olmadan dile getirebilecekleri operasyonel düzeyde şikayet mekanizmaları oluşturacak, uygulayacak ve bunları çalışanlarına iletacaktır. Çalışanlar endişe ve şikayetlerini gizlilik içinde dile getirebilmelidir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, operasyonel düzeydeki şikâyet mekanizmalarının meşru, erişilebilir, öngörülebilir, adil, şeffaf, haklarla uyumlu, katılım ve diyaloga dayalı ve sürekli öğrenme kaynağı olmasını sağlamalıdır.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, operasyonel düzeydeki şikayet mekanizmalarının, gerektiğinde veya yasal olarak gerekli olduğunda, ayrı bir şikayet kanalı oluşturarak, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil şiddet ve taciz vakalarını ele almaya uygun olmasını sağlamalıdır.
- Mümkün olan her durumda, çalışan temsilcileri bir şikayetin soruşturulmasına ve çözüm yolunun belirlenmesine dahil edilmelidir.
- Tedarikçiler ve iş ortakları, C&A'nın talimatları doğrultusunda, Ek 2'de belirtilen C&A'nın Adalet Kanalı hakkındaki bilgileri iletmelidir. Tedarikçiler ve iş ortakları, Fairness Channel'a engelsiz erişim sağlayacak ve Fairness Channel aracılığıyla C&A'ya ulaşan işleriyle ilgili şikayetlerin çözümünde tam işbirliği yapacaklardır.

## Ek 1: Sözlük

---

### Bağlı işgücü

Bir işveren için, işçinin aldığı ücret karşılığında değil, genellikle işçinin emeği karşılığında başka bir işçi tarafından sunulan bir borcu ödemek için çalışmak.

### Çocuk

18 yaşından küçük herhangi bir kişi.

### Toplu pazarlık

Çalışma koşullarının, ücretlerin veya diğer istihdam koşullarının ya da işçiler ile işverenler veya ilgili kolektif örgütleri arasındaki diğer ilişkilerin, toplu pazarlık yapma hakkına sahip işçi temsilcileri (tipik olarak bir sendika) ile işveren tarafının temsilcileri, yani üretim birimi yönetimi arasında müzakere yoluyla belirlendiği bir düzenleme.

### Çalışan

Tedarikçilerde veya iş ortaklarında çalışan ve yönetim işlevlerini yerine getiren herhangi bir kişi.

### Örgütlenme özgürlüğü

Tüm çalışanların kendi seçtikleri bir sendikaya katılma veya sendika kurma ve işverenlerinin veya kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın sendikal faaliyetlerde bulunma hakkı.

### Zorla çalıştırma

Herhangi bir kişiden herhangi bir ceza tehdidi altında alınan ve söz konusu kişinin gönüllü olarak teklif etmediği veya borcun geri ödenmesi için talep edilen her türlü iş veya hizmet.

### Şikayet prosedürü

Kendilerine adil olmayan bir şekilde davranıldığını düşünen çalışanların herhangi bir tepki alma korkusu olmadan endişelerini dile getirebilmeleri için bir süreç veya prosedür.

### Taciz

Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bu zararlar sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan tek veya tekrarlanan her türlü olay.

### Tehlikeli işler

Tehlikeli işler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 sayılı Tavsiye Kararı (ILO Recommendation No. 190) doğrultusunda tanımlanmaktadır. Tehlikeli yüksekliklerde, tehlikeli makine, ekipman ve aletlerle (örneğin bıçaklar, testereler, kesme makineleri, kazanlar) çalışmayı, ağır yüklerin elle taşınmasını veya nakledilmesini içeren işleri, çalışanları kimyasallara veya tehlikeli maddelere, ajanlara veya süreçlere, yüksek gürültü seviyelerine, titreşimlere veya aşırı soğuk veya sıcak koşullara maruz bırakan işleri veya uzun saatler boyunca veya gece boyunca çalışmak gibi özellikle zor koşullar altında çalışmayı içerir.

### İnsan hakları

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948) (Universal Declaration of Human Rights (1948)), Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966) (International Covenant on Civil and Political Rights (1966)) ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966) (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)) ile bu Davranış Kurallarında atıfta bulunulan diğer sözleşmeler de dahil olmak üzere Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesinde (International Bill of Human Rights) tanımlanan bir dizi ilke. Tüm insan hakları, dünyada özgürlük, adalet ve barışın temeli olarak insanlık ailesinin tüm üyelerinin doğuştan sahip oldukları onurun ve eşit ve devredilemez haklarının tanınmasına dayanır.

## Sözleşmeli işçi

İşçinin kendi takdirine bağlı olarak işten ayrılmasını yasaklayan bir işveren adına yapılan iş.

## Ebeveyn izni

LO'nun 191 sayılı Anneliğin Korunması Tavsiye Kararı (ILO Maternity Protection Recommendation No. 191) uyarınca, ebeveyn izni, ulusal yasalar uyarınca çocuğun çalışan annesine sağlanan annelik korumasının ötesinde, aşağıdaki ek izin durumlarını içerecektir:

- Doğum sonrası iznin sona ermesinden önce annenin ölümü halinde, çocuğun çalışan babası için doğum sonrası analık izninin sona ermeyen kısmına eşit bir süre için izin.
- Annenin doğumdan sonra ve doğum sonrası izninin sona ermesinden önce hastalanması veya hastaneye kaldırılması durumunda ve annenin çocuğa bakamadığı durumlarda, çocuğun çalışan babası için doğum sonrası analık izninin sona ermeyen kısmına eşit bir süre için izin.
- Annelik izninin sona ermesini takip eden dönemde çalışan anne veya çocuğun çalışan babası için ek izin.
- Ulusal yasa ve uygulamaların evlat edinmeyi öngördüğü durumlarda, evlat edinen ebeveynler için sosyal yardımlar ve istihdam koruması da dahil olmak üzere izin.

Ebeveyn izni için geçerli süreler, iznin uzunluğu ve ebeveyn yardımlarının ödenmesi ve ebeveyn izninin kullanımı ve çalışan ebeveynler arasında paylaşılması da dahil olmak üzere diğer yöntemler, ulusal yasalar veya yönetmelikler veya toplu iş sözleşmeleri de dahil olmak üzere ulusal uygulamalarla tutarlı herhangi bir şekilde düzenlenecektir.

## Parça oranı

Çalışanlara çalıştıkları saat sayısı yerine ürettikleri ürün sayısına göre ödeme yapma yöntemi.

## Siyasi görüş

Siyasi partilere üyelik, siyasi tartışmalardaki pozisyonlarla uyumun ifade edilmesi veya siyasi tartışmalarla ilgili fikirlerin diğer şekillerde ifade edilmesi, bu ifadeler diğer kişi veya grupları ayrımcılığa veya itibarsızlaştırmaya hizmet etmediği sürece.

## Önleyici tedbirler

Düzeltilici faaliyet sorunu derhal düzeltirken, önleyici tedbirler sorunun yeniden ortaya çıkmasını önler.

## Üretim alanı

C&A ürünlerinin veya bunlara bağlı hammadde ve bileşenlerin üretilmesi, işlenmesi ve depolanması amacıyla kullanılan alan.

## Üretim birimi

Bir üretim birimi, C&A'da satılmak üzere mal üreten bir tedarikçi veya alt yüklenici tarafından işletilen ve kesim, dikiş, nakış, süslemeler, aksesuarlar, baskı, çamaşır yıkama/yıkama, kuru işleme, giysi boyama, panel örme, bağlama ve son montaj/paketleme gibi faaliyetleri içerebilen ancak bunlarla sınırlı olmayan herhangi bir fabrikadır.

## Alt Yüklenici

Alt yüklenici, başka bir sözleşmenin yükümlülüklerinin bir kısmını veya tamamını yerine getirmek için sözleşme imzalayan bir birey veya çoğu durumda bir işletmedir.

## Sendika (veya "Sendika")

İşçiler tarafından özgürce oluşturulan ve işverenlerle toplu pazarlık yoluyla ücret ve çalışma koşulları gibi konularda üyelerinin çıkarlarını teşvik eden ve koruyan bir işçi örgütüdür.

## İşçi

Üçüncü bir tarafça sadece geçici yardımcı hizmetler (örneğin geçici hademe desteği) için istihdam edilmediği sürece, işverenin talimatı altında düzenli olarak iş yapmak üzere tedarikçi veya iş ortağı tarafından veya bunlar için istihdam edilen kişilerdir.

## Genç çalışan

Çocuk, ergen ya da reşit olmayan olarak da bilinir ve 16 yaşın üzerinde ancak 18 yaşın altındaki tüm çalışanları kapsar.



## Ek 2: Adalet Kanalı bilgileri

---

C&A Adalet Kanalı C&A'nın kendi ticari faaliyetlerinde veya iş ortakları ve tedarikçiler de dahil olmak üzere C&A'nın tedarik zincirindeki şirketlerde meydana gelip gelmediğine bakılmaksızın, tüm kişilerin işçi ve insan hakları, çevre koruma, yolsuzluk veya diğer dürüst olmayan davranış biçimleriyle ilgili ihlaller ve riskler hakkında bilgi sunmasına olanak tanır. Bu tür raporlar her zaman gizli tutulur ve anonim olarak paylaşılabilir.

Adalet Kanalına aşağıdaki web sitesi (LINK) veya aşağıdaki sohbet fonksiyonu (...) aracılığıyla erişilebilir. Bilgiler çok çeşitli dillerde, şikayetçi veya ihbarcı için herhangi bir maliyet olmadan sunulabilir ve yalnızca düşük okuma becerileri gerektirir.

Gelen vakaların ele alınması sırasında, şikayetçi veya ihbarcı tarafından açıkça izin verilmediği sürece, şikayetçi veya ihbarcının kimliğini ortaya çıkarabilecek hiçbir bilgi doğrudan vaka sorumluları dışında kimseyle paylaşılmayacaktır. İyi niyetle endişelerini dile getirdikleri için şikayetçi veya ihbarcılara karşı her türlü ayrımcılık veya cezalandırma (misilleme) hoş görülmecektir.

Mümkün olan hallerde, şikayetçi veya ihbarcı, vakanın gerçeklerinin tespit edilmesine ve uygun düzeltici veya önleyici tedbirlerin belirlenmesine dahil edilecektir. Bir ihlalin teyit edilmesi halinde, C&A ihlali durdurmak veya ihlalin boyutunu en aza indirmek için derhal uygun düzeltici önlemleri alacaktır. Bir risk teyit edilirse, C&A risklerin önceliklendirilmesi için geçerli kriterlere uygun olarak uygun önleyici tedbirleri belirleyecektir.

Şikayetçi veya ihbarcı, karar ve alınan önlemler hakkında kendi seçtikleri iletişim araçları aracılığıyla bilgilendirilecektir.