



Mal Tedarikine İlişkin C&A Davranış Kuralları

Dikkat: Bu doküman İngilizce'den çeviridir. Orijinal İngilizce doküman yasal olarak bağlayıcılık arz eder.

Giriş

C&A iş modelinin amacı, yüksek kaliteli ve moda'ya uygun ürünleri uygun fiyatlarda sunmaktır. Bunu, yüksek iş bütünlüğü standartlarına bağlılık içinde insanlara ve çevreye saygı göstererek sürdürülebilir bir şekilde gerçekleştirmeye kararlıyız. Uzun vadede C&A'nın ve tedarikçilerinin başarılarını devam ettirmesinde bunun tek yol olduğuna kesinlikle inanıyoruz.

Mal Tedarikine İlişkin Davranış Kuralları ("Davranış Kuralları"), C&A'nın yasal uyumluluk, işgücü uygulamaları, çevresel performans ve yolsuzlukla mücadeleye ilişkin tedarikçilerden ne beklediği konusuna açıklık getirmektedir. Kalite standartları, ürün standartları ve teslimat talimatları gibi diğer hususlara ilişkin beklentilere farklı ilkeler ve kılavuzlarda değinilmiştir. Davranış Kuralları kapsamındaki gereklilikler, daha detaylı bir şekilde *Davranış Kurallarını Destekleyici Kılavuz*'da açıklanır.

Bu gereklilikler, C&A için mal üreten tüm tedarikçiler için geçerlidir¹. Davranış Kuralları kapsamındaki hükümlerin azami değil asgari standartları teşkil ettiği unutulmamalıdır. C&A, tedarikçilerinin çalışma şartlarını ve çevresel performansı sürekli olarak iyileştirilmeyi amaçlamasını bekler.

Gereklilikler

C&A, BM Küresel İlkeler Sözleşmesindeki on ilkeye bağlı kalmaktadır. C&A, tedarikçilerin gerekli sorumlulukları üstlenerek çalışmalarını yürütmelerini, insanları ve çevreyi korumak amacıyla ellerinden gelen tüm çabayı göstermelerini beklemektedir. Aşağıdaki tabloda Davranış Kuralları kapsamındaki gereklilikler kısaca gösterilmektedir.

		Gerekliliklerin Özeti
1.	Yasal Uygunluk	<ul style="list-style-type: none">Daima ulusal ve diğer geçerli yasal düzenlemelere uygunlukFikri mülkiyet haklarına saygı
2.	İşgücü	<ul style="list-style-type: none">Çocuk işçi çalıştırılmazİstihdamda ayrımcılık gözetilemezZorla işçi çalıştırılmazÖrgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşmeye saygı gösterilirKaba veya insanlık dışı muameleye izin verilmezGüvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlanmalıdırHassas gruplar özel gözetime tabi tutulurDüzenli istihdam sağlanırGeçim temin eden maaş ödemeleri zamanında yapılırAşırı çalışma saatlerine izin verilmez
3.	Çevre	<ul style="list-style-type: none">Yasal gerekliliklere uygunlukÇevresel performans yönetimiEnerji ve su verimliliğinin geliştirilmesiÇevreye salınan atık ve emisyon oranının azaltılmasıTedarik zincirinde kullanılan tehlikeli kimyasalların

¹ Üretim birimleri, yan kuruluşlar, bağlı şirketler ve temsilciler dahil. Gereklilikler sadece C&A'nın üretim süreci için değil aynı zamanda diğer tüm üçüncü taraf firmaların üretim süreci için de geçerlidir.

		azaltılması
4.	Yolsuzlukla Mücadele	<ul style="list-style-type: none">Rüşvet ve yolsuzluğa izin verilmez

1. Yasal Uygunluk

- Tedarikçiler daima ulusal ve geçerli diğer yasalarla uyumluluk içerisinde olmalıdır.
- Yasa ve Davranış Kuralları kapsamındaki hükümlerin aynı konuyla ilgili olduğu durumlarda tedarikçiler, işçilerin veya çevrenin daha iyi korunmasını sağlayan hükmü uygulamalıdır.
- Tedarikçiler; fikri mülkiyet haklarına saygı gösterildiğinden ve yasalara aykırı kopyaların ne sunulduğu ne de üretildiğinden emin olmalıdırlar.

2. Çalışan

Bu bölüm kapsamındaki gereklilikler; Uluslararası Çalışma Örgütü, Küresel Sosyal Uygunluk Programı ve Etik Ticari Girişim Temel Kuralı'na (*Ethical Trade Initiative Base Code*) dayanmaktadır.

C&A insan haklarına saygı göstermekte ve insan hakları ihlallerinin önüne geçilmesini amaçlamaktadır. C&A tedarikçilerden işçilerin haklarına saygı duymasını ve bu bölüm kapsamındaki gerekliliklere bağlı kalmasını beklemektedir.

2.1 Çocuk İşçi Çalıştırma

- Zorunlu eğitim için geçerli düzenlemeleri de içine alan yerel yasaların gerektirmesi durumunda işçilerin en az 16 yaşında veya daha büyük olmaları gerekmektedir.
- Tehlikeli işlerde veya gece vardiyasında çalışan işçilerin en az 18 yaşında olmaları gerekmektedir.

2.2 Ayrımcılık

- Tedarikçiler; çalışanlarını istihdam ederken ayrımcılıkta bulunmamalı, ayrımcılığı desteklememeli veya ayrımcılığa tolerans göstermemelidirler².
- İşçiler arasında fark gözetmek için tek kriter, kişisel karakter özellikleri yerine verilen işi yapmak için sahip olunan yetenek ve bu işe yatkınlık olmalıdır³.

2.3 Zorla Çalıştırma

- İşçiler, işlerini iradi olarak gerçekleştirmelidir, bu kapsamda her tür borç karşılığı, ödünç veya hapis cezasıyla çalışması gibi zorla çalıştırma yasaktır.
- Tedarikçiler; teminat talebinde bulunmak, kimlik belgelerini alıkoymak veya maaş kesintisi gerçekleştirmek suretiyle özgür istihdam seçimi hakkını ihlal etmemelidirler.
- Tedarikçiler; makul bir ihbar dönemi sonrasında işçilerin istihdam sözleşmelerini feshetmelerine izin vermelidirler.

2.4 Örgütlenme Özgürlüğü

- Tedarikçi; işçilerin kendi seçimleri doğrultusunda sendikalar oluşturmalarına veya bunlara katılmalarına ve toplu sözleşme yapmalarına izin verecek şekilde işçi temsilcisine karşı açık ve işbirlikçi bir tutum benimsemelidir.

² Buna işe alım, istihdam, eğitim, çalışma koşulları, iş atamaları, tazminat, terfi, disiplin, fesih ve emeklilik de dahildir.

³ Kişisel karakter özellikleri arasında cinsiyet, yaş, din, medeni durum, ırk, sosyal sınıf, sosyal geçmiş, sahip olunan hastalıklar, engeller, hamilelik, etnik ve ulusal köken, milliyet, sendikalar da dahil olmak üzere işçi örgütlerine üyelik, siyasi bağlantı ve cinsel yönelim hususlar bulunmaktadır, ancak bunlarla sınırlanamaz.

- Tedarikçiler; temsil işlevlerini gerçekleştirebilmeleri için işçi temsilcilerine işyeri erişimini mümkün kılmalıdır.
- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi hakkının yasalarca kısıtlandığı durumlarda, tedarikçiler; işçilerin alternatif işçi temsilcilerini ve pazarlık yollarını sunmalarına olanak tanımalı ve engellememelidirler.
- Tedarikçiler; kurum içi endüstriyel uyuşmazlıkların ve çalışan şikayetlerinin çözülmesi amacıyla etkin şikayet mekanizmaları oluşturmalarıdır.

2.5 Kaba ve İnsanlık Dışı Muamele

- Tedarikçiler; işçilere ciddiye ve saygı kuralları çerçevesinde davranmalı ve zorbalık, taciz⁴, tehdit, şiddet, fiziksel ceza veya hiçbir şekilde istismara dahil olmamalı veya yapılmasına müsamaha göstermemelidirler⁵.
- Tedarikçi tarafından yazılı bir disiplin prosedürü oluşturulmalı, bu prosedür işçilere açıkça anlatılmalı ve tüm disiplin müeyyidelerinin bir kaydı tutulmalıdır.
- Tedarikçiler; disiplin önlemlerinin orantılı olduğundan ve fiziksel ya da manevi bir cezalandırma yöntemi içermediğinden emin olmalıdırlar.

2.6 Sağlık ve Güvenlik

- Tedarikçiler; çalışma için yeterli ışık, ısıtma ve havalandırmaya sahip güvenli ve hijyenik bir yer sağlamalıdır.
- Tedarikçiler; kimyasal maddelerin kullanımı ve depolanması, makine ve ekipman güvenliği, elektrik güvenliği, yangına karşı yeterli güvenlik önlemlerinin alındığı tesisler de dahil olmak üzere tüm binaların güvenlik, güç ve sağlamlığından emin olmak suretiyle, yapılacak çalışma sonucunda ortaya çıkması muhtemel kazaların ve sakatlıkların önüne geçmek için gerekli önlemleri almalıdırlar.
- Tedarikçiler; yangın güvenlik eğitimi, atık yönetim eğitimi ve kimyasalların ve diğer tehlikeli materyallerin kullanımı da dahil olmak üzere işçilere düzenli sağlık ve güvenlik eğitimi vermelidirler.
- Tedarikçiler; temiz tuvaletlere, içme suyuna ve mümkünse gıda hazırlama ve depolama için temizlik tesislerine erişim sağlamalıdır.
- Yatakhaneler mümkün olduğunca temiz, güvenli ve işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde olmalıdır.

2.7 Zarar Görebilecek Kişilerin Korunması

- Tedarikçiler; kadınlar, gündelikçiler, temsilcilik çalışanları, geçici işçiler ve göçmen işçiler gibi en savunmasız kişilerin haklarını istismara açık çalıştırma uygulamalarına karşı özel olarak gözetmelidirler.
- Gündelikçi çalıştıran tedarikçiler, *Davranış Kurallarını Destekleyici Kılavuzlar'da* bulunabilecek *Gündelikçi Çalıştırmaya İlişkin C&A Kılavuzu'na* bağlı kalmalıdır.

2.8 Düzenli İstihdam

- Tedarikçiler; işçilerle, ulusal yasalar ve uygulamalar çerçevesinde oluşturulan ve geçerliliği kabul edilmiş bir istihdam ilişkisine dayanan sıkı bir bağ kurmalıdırlar.
- Tedarikçilerin bu tarz bir ilişkiden doğan yasal yükümlülüklerden kaçınmamalıdır⁶.

⁴ Cinsel taciz de dahildir.

⁵ Fiziksel, psikolojik ve sözlü istismar da dahildir.

⁶ Örneğin, düzgün şekilde uygulamaya konmamış stajyerlik programları veya belirli süreli iş sözleşmelerinin aşımı yoluyla.

2.9 Maaşlar

- Tedarikçiler; yasal asgari standartların ve/veya endüstri kapsamındaki değerlendirme standartlarının hangisi daha yüksekse onu karşılayan veya aşan maaş, fazla mesai ücreti, intifa ve ücretli izin dahilindeki ödemeleri yapmak suretiyle işçilere gerekli bedeli ödemelidirler.
- Tedarikçiler; yasaların gerekli kılması durumunda düzenli ödeme oranının %125'inden az olmamak kaydıyla veyahut daha yüksek olan bir bedeldeki prim oranı dahilinde olan tüm fazla mesai ücretlerini vermek suretiyle işçilere gerekli bedeli ödemelidir.
- Maaşlar ve tazminat⁷ zamanında ve düzenli olarak ödenmeli, temel ihtiyaçları karşılayacak yeterlilikte olmalı ve işçiler ve aileleri için ihtiyari gelirin bir kısmını sağlamalıdır.
- Tedarikçiler; ulusal yasaların veya bir disiplin önlemlerinin gerektirmediği durumlarda hiçbir maaş kesintisi yapmamalıdır.
- Tedarikçiler; istihdamın başlamasından önce ödenen maaşlar ve her ödeme gerçekleştirildiğinde verilen maaşlarla ilgili ayrıntılı açıklamalar da dahil olmak üzere istihdam koşulları hakkında işçileri yazılı ve anlaşılabilir bir şekilde bilgilendirmelidirler.

2.10 Çalışma Saatleri

- Tedarikçiler; iş akdindeki standart çalışma saatlerini, ulusal yasalar veya toplu sözleşmede fazla mesai hariç haftalık maksimum 48 saat olarak belirtilen çalışma saatleri sayısı ile aynı doğrultuda belirlemelidirler.
- Tedarikçiler; fazla mesai çalışma saatlerinden sorumlu olarak istifade etmeli, düzenli olarak fazla mesai talebinde bulunmamalı ve fazla mesainin iradi olarak yapıldığını bu yüzden işçilere fazla mesai yapmaları konusunda baskı yapamayacaklarını kabul etmelidirler.
- Gerçekten istisnai ve önceden tahmin edilemeyen koşullar haricinde çalışma saatleri, herhangi bir yedi günlük periyotta 60 saati geçemez⁸.
- Tedarikçiler; her yedi günlük periyotta en az bir gün işçilerin işe gelmemelerine⁹ ve resmi tatil yapmalarına izin vermelidirler.

3. Çevre

C&A, bir endüstri olarak gelecek dönemde başarı elde etmek için iyi bir çevresel performansın ön koşul olduğuna inanmaktadır. Bu yüzden C&A, zamanla tedarikçilerin uyumluluktan öteye geçmesini ve çevre performansını proaktif olarak yönetmesini beklemektedir. C&A gerektiğinde uyum sağlanmasına yardımcı olmak amacıyla tedarikçilerle birlikte çalışacaktır.

3.1 Yasal Uygunluk

- Tedarikçiler; ilgili tüm yerel ve ulusal çevre koruma yasaları ve düzenlemeleriyle uyumlu olmalı ve uluslararası çevre koruma standartlarını karşılamayı hedeflemelidirler.
- Tedarikçiler gerekli tüm çevresel izinleri almalı ve bu izinlerin güncelliğini korumalıdır.

3.2 Çevresel Performans Yönetimi

- Tedarikçiler; yerinde bir çevresel yönetim sistemine¹⁰ sahip olmalı ve çevresel performans için kıdemli bir yönetim temsilcisini görevlendirmelidirler.

⁷ Standart çalışma saatleri için, örn. fazla mesai ücretleri hariç.

⁸ Sadece aşağıdaki koşulların sağlanması durumunda çalışma saatleri 60 saati geçebilir: 1) ulusal yasaların izin vermesi, 2) bir toplu iş sözleşmesi kapsamında izin verilmesi ve 3) işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli önlemlerin alınması.

⁹ Ya da ulusal yasalarla izin verilen durumlarda her 14 günlük periyotta iki gün.

¹⁰ Çevresel yönetim sistemi, çevresel performans ile ilgili ölçüm, yönetim ve raporlama işlemlerinin gerçekleştirilmesi için gerekli yazılı ilkeler, planlama araçları ve prosedürlerden oluşmaktadır.

- Tedarikçiler; enerji ve su kullanımını, çevreye yapılan emisyon ve tahliyeleri ve atıkların imhasını ölçmeli ve talep edilmesi durumunda bu bilgileri C&A'ya açıklamalıdır.
- Tedarikçiler; çevresel etki ile işletmelerinin aldığı kararları entegre etmeli, çevresel performansı iyileştirme kapsamında yenilikçi bir tutum sergilemeli ve kendi tedarikçileri ve alt yüklenicilerinden de aynı şekilde davranmalarını talep etmelidirler.

3.3 Kaynak Kullanımı ve İklimsel Değişiklik

- Tedarikçiler; binalarda, ulaşım ve üretim alanında enerji etkinliğini sürekli olarak iyileştirmek amacıyla önlemler almalı ve yenilenebilir ya da daha az karbon yoğunluğuna sahip enerji kaynaklarını kullanmak için makul çabayı göstermelidirler.
- Islak yöntemlerle çalışan tedarikçilerin su etkinliğini sürekli olarak iyileştirmek için önlemler alması gerekir.
- Tedarikçilerin vermiş oldukları satın alma kararlarının ormanların tahribatına, hayvanlara kötü muameleye veya hassas ekosistemler ya da tehlike altındaki türler üzerinde olumsuz etkilere katkıda bulunmadığından emin olmak adına tüm makul çabayı sarf etmesi gerekir¹¹.

3.4 Atık ve Emisyonlar

- Tedarikçiler; tasarımsal ve operasyonel etkinlik aracılığıyla atık miktarını azaltmak için gerekli önlemleri almalı ve mümkün olduğunda tekrar kullanım ve geri dönüşüme olanak tanımalıdır.
- Tedarikçilerin tahliye işleminden önce atık suyu düzgün şekilde arıtma işlemine tabi tutması, ulusal ve yerel tüm su tahliye uyumluluk standartlarını karşılamak için atık suyu gerektiği gibi test etmesi ve C&A tarafından talep edilmesi üzerine paydaşlarla atık su kalite verilerini paylaşması gerekir.
- Tedarikçiler; hava, toprak ve yeraltı suları için gürültü kirliliği ve emisyon değerlerini en aza indirmek amacıyla gerekli önlemleri almalıdır.

3.5 Tehlikeli Kimyasallar

- Tedarikçiler; tehlikeli maddelerin tedarik zincirinden çıkarılması için C&A ve kendi tedarikçileriyle birlikte çalışmalıdır.

4. Yolsuzlukla Mücadele

C&A, iş uygulamalarında tedarikçilerin yüksek etik standartlara bağlı kalmalarını istemektedir.

- Tedarikçiler; yürürlükteki tüm rüşvet ve yolsuzlukla mücadele yasalarına uymalıdır.
- Tedarikçilerin; işi kolaylaştırmaya yönelik ödemeler de dahil olmak üzere rüşvet teklif etmemeleri, ödememeleri, istememeleri veya kabul etmemeleri gerekir.
- Tedarikçilerin bir yolsuzlukla mücadele politikası ve prosedürü olmalıdır ve etkin bir şekilde uygulanmalarını temin etmek amacıyla düzenli olarak bu düzenlemeler gözden geçirilmelidir.

Davranış Kurallarına Bağlılığın Sağlanması

C&A, Davranış Kuralları gereksinimleri ile tam uyumluluk sağlanmasının zor olabileceğinin farkındadır; ancak hem C&A hem de tedarikçileri için gelecekte ticari başarı elde edilmesi amacıyla bunun kritik bir öneme sahip olduğuna inanmaktadır. Davranış Kuralları'na bağlı kalınması, kalite standartlarımızın ya da teslimat koşullarımızın karşılanmasından daha az önem arz etmemektedir. C&A; açık, dürüst ve sürekli iyileştirmeye kendini adanmış tedarikçilerle çalışmak için ciddi çaba sarfedecek ve gereklilikleri karşılayabilmeleri için onlara yardımcı olacaktır.

1. Performans Yönetimi

¹¹ CITES ve IUCN kırmızı listesinde belirtildiği gibi.



- Tedarikçiler; Davranış Kuralları'na bağlılığın proaktif bir şekilde yönetilmesi için etkin bir yönetim sistemine sahip olmalı ve kıdemli bir yönetim temsilcisini uyumluluk konusunda sorumlu kişi olarak atamalıdır.
- Tedarikçiler; Davranış Kuralları'nın gereklilikleri hakkında işçilerin bilinçli olmasını sağlamalı ve bu gerekliliklerin üstesinden nasıl gelinebileceği ile ilgili olarak yönetici ve denetmenleri eğitmelidirler.
- Tedarikçiler düzenli olarak kurum içi değerlendirmeler gerçekleştirmelidirler.
- Tedarikçiler; üretim işlemlerinin başlamasından önce kendisine veya alt yükleniciye ait olup olmadığına bakılmaksızın tüm üretim birimleri için C&A'dan onay almalıdırlar. Yetkilendirilmemiş herhangi bir üretim biriminin kullanımı kati bir şekilde yasaklanmıştır.
- Tedarikçiler; C&A'nın yazılı izni olmaksızın üretim sürecinin hiçbir kısmını taşeron bir firmaya aktaramazlar; ancak a) alt yüklenicinin, Davranış Kuralları ile uyumlu olmak konusunda mutabakata varması ve b) alt yüklenici için yapılan denetimin olumlu sonuçlanması durumunda tedarikçi üretim sürecinin bir kısmını taşeron bir firmaya aktarabilir.
- Alt yükleniciler tarafından Davranış Kuralları'na uyumluluğun sağlanmasının temini tedarikçilerin sorumluluğu altındadır.

2. İzleme ve Şeffaflık

- Tedarikçiler; önceden bilgi verilmiş olmasına bakılmaksızın C&A ve/veya temsilcilerinin değerlendirme yapmasına izin vermelidirler.
- Tedarikçiler; değerlendirme esnasında işbirliği yapmalı, şeffaf davranmalıdırlar ve mümkünse işçilere, kayıtlara, çalışma alanlarına ve yatakhanelere sınırsız erişim sağlamalıdırlar.
- Tedarikçiler; işçilerle yapılan görüşmelerin özel bir ortamda gerçekleşmesine izin vermeli ve sorulara nasıl cevap verileceği konusunda işçileri önceden hazırlamamalıdırlar.
- Tedarikçiler; uyumluluğun etkin bir değerlendirmeye tabi tutulabilmesi,¹² bilgilerin manipüle edilmemesi veya çalışmaların herhangi bir açıdan yanlış anlatılmaması amacıyla eksiksiz ve doğru kayıtları muhafaza etmelidirler.
- Tedarikçiler; C&A'nın üçüncü taraflara Davranış Kuralları kapsamında gösterilen performansa ait bilgilerin yanı sıra tedarikçilerin ve üretim birimlerinin adlarını ve buldukları yerleri açıklamasına izin vermelidirler.
- Tedarikçiler; C&A'nın talebi üzerine kendi tedarikçileri ve alt yüklenicileri ile ilgili denetimlerin gerçekleştirilmesi için C&A ve/veya temsilcilerine gerekli yardımı sağlamalıdırlar.

3. Yaptırımlar

- C&A'nın; tedarikçiler, fabrika işçileri ve C&A çalışanları da dahil tüm paydaşlarının C&A üst yönetimine Davranış Kuralları'nın ihlali ve etik olmayan davranışları rapor ettiği *Fairness Channel* (Kurallara Uyum Kanalı) adlı gizli bir *whistleblowing* (raporlama) sistemi mevcuttur.
- Davranış Kuralları'nın ihlali durumunda C&A gerekmesi halinde kendi desteğiyle tedarikçiden bir iyileştirme planı geliştirmesini isteyecek ve ihlal mahiyeti gereği değişiklik gösterebilecek belli bir zaman dilimi içerisinde uygulamaya koyacaktır.
- Çocuk işçi çalıştırma, zorla veya hapis cezasıyla çalıştırma, rüşvet, dolandırıcılık, sahte bileşenlerin kullanımı ve yetkilendirilmemiş üretim birimlerinin kullanımı da dahil ancak bunlarla sınırlandırılmayacak şekilde ciddi ihlaller durumunda ve/veya hakkında mutabakata varılan planların uygulanmasının sürekli olarak başarısız olması halinde C&A, önde gelen siparişlerin iptali de dahil olmak üzere tedarikçi ile olan iş ilişkisini feshetme hakkını saklı tutar.

¹² Örneğin, çalışma saatlerine ilişkin kayıtlar ve maaş bordrosu belgeleri.



- C&A, tedarikçinin alt yüklenicisi/alt yüklenicileri de dahil olmak üzere tedarikçinin Davranış Kuralları ihlalinden doğan gelir ve/veya kar kaybı da dahil olmak üzere, C&A'ya yansıyan tüm hasarlar ve harcamalar için tedarikçileri yükümlü tutacaktır.

C&A, daha iyi çalışma koşulları ve çevresel performans dahilinde beraber çalışmaya gerçekten kendini adanmış tedarikçilerle uzun süreli ilişkiler kurmak istemektedir ve karşılaşabilecekleri olası zorlukların üstesinden gelmek için onlara yardım edecektir. Davranış Kuralları'nın uygulanması ile ilgili olarak daha detaylı açıklama ve rehberlik için lütfen düzenli olarak güncellenecek olan *Davranış Kurallarını Destekleyici Kılavuz*'a bakın.