

amfori BSCI Davranış Kuralları

Mevcut amfori **BSCI Davranış Kuralları'nın 1/2014 sürümü** amfori BSCI Katılımcıları'nın tedarik zincirlerinde uygulamak üzere çaba gösterdikleri değer ve ilkeleri oluşturmayı hedeflemektedir. Bu kurallar, Foreign Trade Association (1/1/2018 itibariyle **amfori**) Yönetim Kurulu tarafından 28 Kasım 2013 tarihinde onaylanmıştır ve, tüm tercümeleri dahil, amfori BSCI Davranış Kuralları'nın 2009 sürümünü geçersiz kılmaktadır. Mevcut amfori BSCI Davranış Kuralları üç temel bölümden oluşmaktadır: a) Tüm Ticari İşletmeler için geçerli olan Giriş, Yorum, Değerlerimiz ve Uygulama; b) Özellikle BSCI Katılımcıları'nın İş Ortakları'na yönelik İlkeler ve c) Kuralların ayrılmaz bir parçasını oluşturan ve amfori BSCI'nin yorumlanması ve uygulanması konusunda daha ayrıntılı bilgiler içeren amfori BSCI Uygulama Koşulları, amfori BSCI Referansları ve amfori BSCI Terimler Sözlüğü.

amfori BSCI Davranış Kuralları'nın 1/2014 sürümü, 1 Ocak 2014 tarihinde yürürlüğe girecektir. Bu belgenin yasal olarak bağlayıcı versiyonu İngilizce olanıdır.

I. Giriş

amfori (**BSCI**), Foreign Trade Association tarafından, uluslararası ticaretin insanların refahı ve sosyal ekonomik gelişim açısından önemli bir araç olduğunun bilinci ile kurulmuştur.

Bu davranış kuralları (amfori **BSCI Davranış Kuralları**), amfori BSCI Katılımcıları'nın fikirlerini yansıtan bir dizi ilke ve değer ile bu katılımcıların iş ortaklarından beklentilerinden oluşmaktadır.

amfori BSCI Davranış Kuralları, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Çocuk Hakları ve İş İlkeleri, BM Ticaret ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeleri, OECD Rehberi, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve tedarik zincirindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ile Tavsiyeleri gibi uluslararası sözleşmelere atıfta bulunmaktadır.

amfori BSCI Davranış Kuralları'nı benimseyen işletmeler, bu belgede belirtilen ilkelere ve etki alanları dahilinde insan haklarına saygı duyulmasına dair sorumluluklarını yerine getirmeyi taahhüt eder.

amfori BSCI ve katılımcıları (amfori **BSCI Katılımcıları**), sosyal yönden sorumlu işletme ilkelerinin uygulanması için iş ortakları ile paydaşlar arasında yapıcı ve açık bir diyalog gözetir.

Ayrıca, çalışanlar ve yönetim arasında olgun endüstriyel ilişkilerin kurulmasını sürdürülebilir işletmelerin temel unsuru olarak görmektedirler.

II. Yorum

amfori BSCI Davranış Kuralları'nda, "işletme" ifadesi hem amfori BSCI Katılımcıları'nı hem de başta Üreticiler olmak üzere, tedarik zincirindeki İş Ortakları'nı kapsamaktadır.

amfori BSCI Davranış Kuralları'nın sonunda atıfta bulunulan ekler (Uygulama Koşulları, amfori BSCI Referansları ve amfori BSCI Terimler Sözlüğü), amfori BSCI Davranış Kuralları'nın ayrılmaz bir parçasını oluşturur. amfori BSCI Davranış Kuralları bu eklerle birlikte okunmalı ve yorumlanmalıdır.

Her bir işletmenin, tedarik zincirindeki görevlerine göre ve amfori BSCI tarafından denetime tabi olup olmamalarına bağlı olarak uyması gereken farklı Uygulama Koşulları bulunmaktadır.

III. Değerlerimiz

amfori BSCI Katılımcıları, amfori BSCI Davranış Kuralları'nı benimsemek ve bunları tedarik zincirlerine iletmek suretiyle aşağıdaki değerlerin kılavuzluğunda hareket etmiş olur:

- **Sürekli iyileştirme:** amfori BSCI Katılımcıları, amfori BSCI Davranış Kuralları'nı aşamalı bir gelişim yaklaşımıyla uygulamayı taahhüt eder. amfori BSCI Katılımcıları, iş ortaklarının kuruluşları içerisindeki çalışma koşullarında sürekli iyileştirme sağlamasını bekler.
- **İşbirliği:** amfori BSCI Katılımcıları, birlikte çalışıp ortak bir yaklaşım benimsemek suretiyle tedarik zincirlerindeki çalışma koşulları üzerinde daha büyük bir etkide bulunacak, koşulları iyileştirme olasılıklarını arttıracaktır. İşbirliğinin değeri, başta gelişmek için desteğe ihtiyacı olanlar olmak üzere, tedarik zincirindeki iş ortakları ile ilişkide de eşit derecede önemlidir.
Benzer şekilde işbirliği ruhu, işletmeler ile bundan etkilenen farklı seviyelerden paydaşlar arasındaki ilişki açısından da kritik önem taşımaktadır.
- **Yetkilendirme:** amfori BSCI'in temel hedeflerinden biri, amfori BSCI Katılımcıları ile onların, başta denetlenecek üreticiler olmak üzere, iş ortaklarını tedarik zincirlerini insan ve işçi haklarına saygı gösterecek şekilde geliştirmenin yanında, tedarik zincirinde çalışma koşullarını sürdürülebilir bir şekilde iyileştirmek için gerekli araçlara sahip iş birimleri sağlama hususunda yetkilendirmektir. Kurum içi yönetim sistemlerinin geliştirilmesi, amfori BSCI ilkelerinin işletme kültürlerinin merkezine yerleştirilmesinde kritik öneme sahiptir.

IV. Uygulama

amfori BSCI Davranış Kuralları'nda belirtilen ilkeler, amfori BSCI Katılımcıları'nın tedarik zincirlerinin sosyal davranışlarına ilişkin **arzulanan hedeflerini ve asgari beklentilerini** temsil etmektedir.

Her ne kadar arzulanan hedefler değişmeyecek olsa da, doğrulanabilir sosyal standartlara dönüştürülen amfori BSCI Davranış Kuralları asgari beklentileri, toplumdaki değişikliklere göre farklılık gösterebilir.

amfori BSCI Katılımcıları amfori BSCI Davranış Kuralları'nda belirtilen hedeflere ulaşmak için makul düzeyde çaba göstereceklerini taahhüt eder. amfori BSCI Katılımcıları, iş ortaklarını daima gözetim altında tutacaklarını taahhüt edemiyor olsalar da, başta amfori BSCI Davranış Kuralları'nın gözetilmesine dair risklerin yüksek olduğu bölge ve/veya sektörler olmak üzere, amfori BSCI Davranış Kuralları'nın ilkelerine uygun hareket edilmesi için makul seviyede tedbir almayı taahhüt eder. Elbette ki, eksiksiz bir gözetim oldukça fazla zaman, kaynak ve çaba gerektiren bir süreçtir ve eksikler, boşluklar, aksaklıklar ve beklenmeyen durumların ortaya çıkması da her zaman olasıdır. Buna rağmen, amfori amfori BSCI Katılımcıları **tedarik zincirlerinde** bu tür aksaklıkların erken tespiti, denetimi ve düzeltilmesine fazlasıyla bağlıdır ve sosyal uyumluluk konusunda samimi endişeleri olan paydaşlar ile yapıcı bir ilişki kurma konusunda da oldukça açık olacaktırlar.

Kuralların Gözetilmesi

Yerel kanunlara uymak, işletmelerin ilk yükümlülüğüdür. Yerel kanun ve düzenlemelerin amfori BSCI Davranış Kuralları ile çatıştığı ya da bu kurallardan farklı bir koruma standardı sunduğu ülkelerde, işletmeler çalışanlar ve çevre için en yüksek düzeyde korumayı sağlayacak ilkelere uymanın yollarını aramalıdır.

Tedarik Zinciri Yönetimi ve Kademeli Etki

amfori BSCI Katılımcıları satın alım faaliyetleri ile tedarik zincirlerindeki sosyal değişiklikleri etkileme kapasitelerinin bilincindedir. Tüm iş ortakları ile ilişkilerini sorumlu bir şekilde yürütür ve aynı karşılığı beklerler.

Bu, her işletmenin (a) ilgili iş ortaklarının dahil ettiği, (b) amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanması için gerekli, etki alanı dahilindeki tüm makul ve uygun tedbirleri aldığı ve (c) azaltılması gereken zorlukları zamanında tanımlamak için bilgi alışverişinde bulunduğu bir işbirliği yaklaşımını gerektirmektedir.

amfori BSCI Katılımcıları ve iş ortakları, özellikle yüksek risk bölge veya sektörlerinden satın alım yaparken, insan hakları üzerindeki herhangi olumsuz etkinin kök nedenlerini ayırtılandırmak için çalışacaktır. Bu sorumluluk duygusunu yerleştirebilmek için işletmeler, gerekli özeni gösterip makul bir çerçevede gereken yönetim sistemlerini, politika ve prosedürleri oluşturmalı, bunun yanı sıra insan hakları üzerindeki, tedarik zincirinde tespit edilebilecek, tüm olumsuz etkileri etkin şekilde önlemeli ve bunlarla ilgilenmelidir.

Denetime tabi olacak üreticiler için amfori BSCI Davranış Kuralları'nın iş uygulamalarına dahil edilmesi için etkili bir yöntem olarak kurum içi yönetim sistemleri özellikle önerilir.

amfori BSCI Davranış Kuralları'nın uygulanmasına dair zorluk yaşanması nedeniyle bir iş ortağı ile iş ilişkisinin veya bireysel sözleşmenin sonlandırılması son çare olarak görülmektedir. Ancak, iş ortağının amfori BSCI Davranış Kuralları'nda belirlenen ilkeler ile uyumlu şekilde hareket etmemesi ve/veya iş ortağının amfori BSCI Davranış Kuralları'nda belirtilen ve/veya bu kurallara özgü yükümlülüklerin yerine getirilmesi için gerekli önlemleri almakta isteksiz olması durumunda iş ilişkisi ya da bireysel sözleşmenin sonlandırılması gerekli olabilir.

Çalışanların Dahil Edilmesi ve Korunması

İşletmeler, çalışanlar ve temsilcilerinin işyeri sorunları konusunda doğru şekilde bilgi alışverişini yapabileceği ve çalışanların amfori BSCI Davranış Kuralları'nda belirtilen hedeflere uygun şekilde korunması için uygun tedbirlerin alınabileceği iyi yönetim uygulamaları geliştirmelidir. İşletmeler, çalışanları hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek için belirli adımlar atmalıdır.

Buna ek olarak, işletmeler, bu uygulamaların ticari faaliyetlere başarılı bir şekilde dahil edilebilmesi için işverenler, yöneticiler, işçiler ve işçi temsilcileri arasında uyumlu bir yeterli geliştirilmesini sağlamak zorundadır. Bu konuda, başta İş Sağlığı ve Güvenliği olmak üzere sürekli ve işin her seviyesinde eğitim verilmesi esastır.

İşletmeler, olumsuz şekilde etkilenebilecek birey ve topluluklar için işletme düzeyinde etkili şikayet mekanizmaları kurmalı ya da bu tür mekanizmalara katılmalıdır. Adalet sistemlerinin etkin ve yeterli kaynaklara sahip olduğu yerlerde bile şikayet mekanizmaları, hızlı erişim ve iyileştirme, düşük maliyet ve uluslararası erişilebilirlik gibi avantajlar sunar.

V. İlkeler

amfori BSCI Katılımcıları, tüm iş ortaklarının amfori BSCI Davranış Kuralları'na uymasını beklemektedir. Ayrıca, aşağıdaki ilkelere göre denetlenen iş ortakları (a) amfori BSCI Davranış Kuralları'na uyduklarından emin olmak için gerekli tüm önlemleri aldıkları ve (b) üretim sürecine/süreçlerine dahil olan tüm iş ortaklarının amfori BSCI Davranış Kuralları'na uyduklarından emin olmak için tüm makul önlemleri aldıklarına dair delil göstermelidir.

Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakları

İş ortakları: (a) işçilerin özgür ve demokratik bir şekilde sendika kurma hakkına saygı duymalı, (b) sendika üyeliği nedeniyle işçiler arasında ayırım yapmamalı ve (c) işçilerin toplu sözleşme hakkına saygı duymalıdır.

İş ortakları, işçi temsilcilerinin işyerindeki işçilere erişim sağlamasını veya onlarla etkileşimde bulunmasını engellememelidir.

Sendika faaliyetlerinin yasadışı olduğu ya da özgür ve demokratik sendika faaliyetlerine izin verilmediği ülkelerde iş ortakları, çalışanların şirketin işyeri sorunları ile ilgili diyaloga girebileceği bir temsilciyi özgürce seçmelerine izin vermek suretiyle bu ilkeye uyacaktır.

Ayrımcılık Yapılmaması

İş ortakları cinsiyet, yaş, inanç, ırk, sosyal sınıf, soy, sosyal geçmiş, engellilik hali, etnik ve milli köken, milliyet, sendika veya diğer yasal kuruluşlara üyelik, siyasi bağlantılar veya fikirler, cinsel yönelim, ailevi sorumluluklar, medeni durum, hastalık veya ayrımcılığa neden olabilecek herhangi başka bir koşul nedeniyle kişileri dışlayamaz, belirli kişileri tercih edemez ya da bu unsurlara göre kişilere ayrımcılık yapamaz. Özellikle, işçiler yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı taciz edilemez ya da cezalandırılmaz.

Adil Ücret

İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, işçilerin, yasalarca verilen sosyal hakların yanında kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam sağlamaya yetecek adil bir ücret alma hakkına saygı gösterdikleri takdirde bu ilkeye uyacaklardır.

İş ortakları, asgari olarak, devletin asgari ücret mevzuatı tarafından zorunlu tutulan ücretler ya da toplu sözleşme temelinde onaylanmış endüstri standartlarından hangisi daha yüksekse, buna uyma yükümlülüğündedir.

Ücretler, zamanında, düzenli olarak ve eksiksiz olarak ulusal para biriminde ödenmelidir. "Aynı" ödenek şeklinde yapılan kısmi ödemeler, ILO şartnamesi doğrultusunda kabul edilmektedir. Ücret düzeyleri, çalışanların beceri ve eğitim seviyesini yansıtmalı ve normal çalışma sürelerine atıfta bulunmalıdır.

Kesintilere yalnızca yasalarda açıklanan koşullar altında ve yasaların izin verdiği ölçüde ya da toplu sözleşmede belirlendiği üzere izin verilecektir.

İnsana Yakışır Çalışma Saatleri

İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, işçilerden haftada 48 normal iş saatinden fazla çalışmalarının beklenmeyeceğini temin ederek bu ilkeye uyacaklardır. Ancak amfori BSCI, ILO tarafından belirlenmiş istisnaları tanımaktadır.

Uygulanabilir ulusal yasalar, endüstride ölçüt standartlar veya toplu sözleşmeler, ILO tarafından belirtilen uluslararası çerçeve kapsamında yorumlanmalıdır.

ILO tarafından tanımlanan istisnai durumlarda, yukarıda belirtilen çalışma süreleri aşılabilir; bu durumlarda fazla mesaiye izin verilmektedir.

Fazla mesai kullanımı istisnai, gönüllü olmalı ve normal ücretin bir artı bir bölü dördü oranından az olmayacak şekilde ödenmeli, ancak mesleki tehlike olasılığını önemli ölçüde arttıracak bir durum oluşturmamalıdır. Ayrıca İş Ortakları, çalışanlarına her bir çalışma günü

içerisinde dinlenmek için mola ve toplu sözleşmeler tarafından tanımlanan istisnalar geçerli olmadığı sürece, her yedi günde en az bir gün izin hakkı vermelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, çalışanlar ve bölge halkının sağlıklı çalışma ve yaşam koşullarına saygı göstererek bu ilkeye uyacaktır. Genç işçiler, yeni anneler ve çocuk bekleyen kadınlar ile engelli kişiler gibi, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, hassas bireyler özel koruma altında çalışacaktır.

İş ortakları, iş sağlığı ve güvenliği yasal düzenlemelere veya yerel kanunların zayıf olduğu ya da yeterli olarak uygulanmadığı durumlarda uluslararası standartlara uymalıdır.

Yönetim ile işçiler ve/veya temsilcileri arasındaki aktif işbirliği, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaya yönelik sistemler geliştirme ve bunları uygulamaya koyma adına büyük önem taşımaktadır. Bu, İş Sağlığı ve Güvenliği Komitelerinin kurulması ile başarılabilir.

İş ortakları, çalışanların sağlık ve güvenliği açısından olası tehlikeleri tespit etmek, değerlendirmek, bunlardan kaçınmak ve bunlara müdahale etmek için sistemler bulunduğundan emin olmalıdır. Bu kişiler, çalışanların işten kaynaklanan, iş ile ilişkili veya iş sırasında ortaya çıkabilecek kaza, yaralanma ya da hastalıkların önüne geçmek için etkili önlemler almalıdır. Bu önlemler, işyerine özgü tehlikelerin nedenlerini olabilecek en makul asgari seviyeye indirmeyi hedeflemelidir.

İş ortakları, zorunlu sigorta sistemleri de dahil olmak üzere, kaza durumlarında çalışanların korumasını iyileştirmenin yollarını aramalıdır.

İş ortakları, işveren tarafından sağlandığı takdirde yatakhane tesisleri de dahil olmak üzere, kullandıkları teçhizat ve binanın sağlamlık ve güvenliği ile ilgilenmenin yanı sıra öngörülebilir tüm acil durumlara karşı koruma sağlamak için, etki alanları dahilinde tüm uygun önlemleri almalıdır. İş ortakları, yakın tehlike durumlarında çalışanların izin almadan tesisten ayrılma hakkına saygı duymalıdır.

İş ortakları yeterli düzeyde iş sağlığı desteği ve ilgili tesis sağlandığından emin olmalıdır.

İş ortakları, içme suyu, güvenli ve temiz yemek yeme ve dinlenme alanları ile temiz ve güvenli yemek pişirme ve gıda depolama alanlarına erişim sunmalıdır. Ayrıca, iş ortakları, çalışanlara daima ücretsiz olarak etkin Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) sağlamalıdır.

Çocuk İşçiliğini Önleme

İş ortakları, kanun tarafından belirlenmiş zorunlu eğitim sürecini tamamlayacak asgari yaştan, ILO'nun tanımladığı istisnalar haricinde 15 yaşından küçük olmamak üzere, küçük çocukları doğrudan ya da dolaylı şekilde işe almayarak bu ilkeye uyacaklardır.

İş ortakları, işe alım sürecinin bir parçası olarak, işçiyi aşılamayacak veya işçiye saygısızlık etmeyecek şekilde sağlam yaş doğrulama mekanizmaları oluşturmalıdır. Bu ilke, çocukları her tür istismardan korumayı hedeflemektedir. Fuhuş ya da uyuşturucu ticareti gibi daha tehlikeli işlere geçebileceklerinden, çocukların işten çıkarılması konusunda ayrıca özen gösterilmesi gerekmektedir. Çocukların işyerinden çıkarılması sırasında iş ortakları proaktif bir şekilde hareket etmeli ve etki altında kalan çocuğun korunması için

gerekli tedbirleri tespit etmeli ve almalıdır. Uygulanabilir durumlarda, etkilenen çocuğun ailesindeki yetişkin bireyler için uygun iş bulma olasılığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Genç İşçiler için Özel Koruma

İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, genç çalışanların geceleri çalışmaması ve sağlıkları, güvenlikleri, ahlaki değerleri ve gelişimleri için sakıncalı koşullardan korunmasını sağlayarak bu ilkeye uyacaklardır.

Genç çalışanların işe alındığı yerlerde, iş ortakları (a) işin, sağlıkları veya gelişimlerini etkileyecek nitelikte olmadığından; (b) çalışma saatlerinin okula devam durumlarını, yetkili mercilerin onayladığı mesleki uyum süreçlerine katılımlarını veya eğitim programlarından yararlanma kapasitelerini etkilemediğinden emin olmalıdır.

İş ortakları, özellikle genç işçilerin etkin şikayet mekanizmaları ile İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim sistemleri ve programlarına erişiminin sağlanmasına önem vererek, genç işçilere zarar gelmesini önlemek, bunları tanımlamak ve azaltmak için gerekli mekanizmaları oluşturmalıdır.

Güvencesiz Çalışmayı Önleme

İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, (a) istihdam ilişkilerinin çalışanları için güvensizlik ve sosyal ya da ekonomik zorluklara neden olmasını engelledikleri; (b) işin ulusal mevzuat, adetler veya uygulamalar ve uluslararası çalışma standartlarından hangisi daha yüksek düzeyde koruma sağlıyorsa, ona uygun, tanınmış ve belgelendirilmiş bir istihdam ilişkisine dayalı olarak yapılmasını sağladıklarından emin olarak bu ilkeye uyacaklardır.

İş ortakları, istihdam sağlama öncesinde çalışanlara hakları, sorumlulukları ve çalışma saatleri, ücret ve ödeme koşulları da dahil olmak üzere çalışma koşulları hakkında anlaşılabilir bilgi sunmalıdır.

İş ortakları, başta çocukları memleketinde kalmış olabilecek göçmen işçiler ile sezonluk işçiler olmak üzere kadın ve erkek tüm işçilerin ebeveyn veya bakıcı olarak görevlerini destekleyen uygun çalışma koşulları sunmayı hedeflemelidir.

İş ortakları, kanunun asli amacına uygun olmayan iş düzenlemelerine başvurmamalıdır. Buna, sınırlama olmaksızın, (a) beceri geliştirme veya düzenli iş sağlama niyeti olmayan çıraklık programları, (b) işçilerin korunma kapsamını daraltmak amacıyla sunulan sezonluk veya koşullu işler ve (c) salt işçilik sözleşmeleri dahildir. Ayrıca, alt yüklenici kullanımı, çalışan haklarını hakir görecektir şekilde gerçekleşmemelidir.

Borçların İşgücü ile Ödenmesinin Önlenmesi

İş ortakları, hizmetkarlık, zorla çalıştırma, işgücü ile borç ödeme, sürekli çıraklık, kaçak işçi çalıştırma veya gayri iradi işçi çalıştırma gibi hiçbir sisteme başvurmamalıdır.

İş ortakları, kendi iş ortaklarının işgücünden bu şekilde faydalanması halinde suça iştirakle suçlanabilir.

İş ortakları doğrudan ya da dolaylı olarak işçi çalıştırdıkları durumlarda özel özen göstermelidir.

İş ortakları, çalışanlarına işverene makul bir zamanda bildirimde bulunma şartıyla, özgürce işten ayrılma ve iş sözleşmelerini sonlandırma hakkı tanınmalıdır.

İş ortakları, çalışanlarının insani olmayan şartlara veya aşağılayıcı muameleye, fiziksel cezalandırmaya, ruhsal ya da fiziksel baskıya maruz kalmadığı ve/veya sözlü tacize uğramadığından emin olmalıdır.

Tüm cezai prosedürler yazılı olarak belirlenmeli ve çalışanlara sözlü olarak net ve anlaşılır bir biçimde açıklanmalıdır.

Çevrenin Korunması

İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, çevreye zarar vermeyi önlemek adına gerekli tedbirleri alarak bu ilkeye uyacaktır.

İş ortakları, faaliyetlerinin çevreye verdiği kayda değer etkileri değerlendirmeli ve çevreye karşı sorumluluklarını yansıtan etkin politika ve prosedürler oluşturmalıdır. Toplum, doğal kaynaklar ve genel çevre üzerindeki olumsuz etkileri engellemek ya da en aza indirmek adına uygun tedbirlerin alınmasını sağlayacaklardır.

Etik İş Davranışı

İş ortakları, bu bölümde belirtilen hedef ve beklentiler göz ardı edilmeksizin, **hiçbir yolsuzluk**, dolandırıcılık ya da zimmet suçuna veya herhangi maddi ya da başka şekilde teşvik sözü vermek, teklif etmek, vermek ya da almak da dahil, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, rüşvetin hiçbir şekline dahil olmayarak bu ilkeye uyacaklardır.

İş ortaklarının, faaliyetleri, **yapıları ve performansları** ile ilgili doğru bilgileri bulundurmaları ve bunları uygulanabilir düzenlemeler ile endüstride ölçüt olan uygulamalara uygun şekilde bildirmeleri beklenmektedir.

İş ortakları, bu tür bilgilerin tahrif edilmesi veya tedarik zincirinde herhangi bir yanlış beyan eylemine dahil olmamalıdır.

Ayrıca, kişisel bilgilerin toplanması, kullanılması ve diğer şekillerde işlenmesi konularında (işçilerden, iş ortaklarından, müşterilerden ve etki alanları dahilindeki tüketicilerden edindikleri bilgiler dahil) makul düzeyde özen göstermelidirler. Kişisel bilgilerin toplanması, kullanılması ve başka şekillerde işlenmesinde gizlilik ile bilgi güvenliği kanunları ve mevzuata ilişkin gerekliliklere uyulmalıdır.

VI. Ekler

1. Uygulama Koşulları
2. amfori BSCI Referansları: Kuralların uygulaması ile ilgili ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri gibi Uluslararası Standartlardan oluşan bir derleme.
3. amfori BSCI Terimler Sözlüğü

* * * * *

amfori, şeffaf ve sürdürülebilir ticareti hedefleyen, önde gelen bir küresel iş kuruluşudur. Vizyonumuz, ticaretin herkes için sosyal, çevresel ve ekonomik faydalar sağladığı bir dünyadır.

amfori BSCI
Av. De Cortenbergh, 172
1000 Brussels
Belçika
Tel: +32-2-762 05 51
Faks: +32-2-762 75 06
info@amfori.org
www.amfori.org