

# Sorumlu Ortak Politikası

2022



Unilever



## İçindekiler

3

### Giriş

Sorumlu Ortak Politikamızın ne olduğunu, neden güncellendiğini, kimler için geçerli olduğunu, şartlarımızın neler olduğunu ve ortakların şartlarımızı karşılayıp karşılamadığını nasıl doğrulayacağımızı açıklar.

8

### Temel İlkeler

Üç ana başlık ve 17 temel ilkenin her biri için hızlı bir rehber ile bunların her birinde gezinmeniz ve her birine hızlıca ulaşmanıza yardımcı olacak hızlı erişim sunar.

9

### Şartlar

Zorunlu Şartlar, Zorunlu Yönetim Sistemleri, Gelecekteki Zorunlu Şartlar ve her bir temel ilke ile ilgili Örnek Uygulamalar'ı içerir.

36

### İhlallerin raporlanması

Sorumlu Ortak Politikası ihlallerinin ne zaman ve nasıl bildirileceğini anlatır, ki bunlara hem Unilever'in alacağı hem de Ortaklarımız'dan beklediğimiz aksiyonlar da dahildir.

37

### Ek

Temel referanslar ve destekleyici belgeler



Unilever

## Giriş: Sorumlu Ortak Politikamız

**2022 Sorumlu Ortak Politikası** Sorumlu Ortak Politikamız ve buna bağlı Temel İlkeler, sorumlu, şeffaf ve sürdürülebilir iş yapma taahhüdümüzü somutlaştırmaktadır. Bu taahhüt, amaç odaklı, geleceğe hazır bir işletme olarak nasıl üstün performans göstereceğimizi ortaya koyan [Unilever Sürdürülebilir Yaşam Pusulası stratejimizin](#) merkezinde yer almaktadır. Unilever Sürdürülebilir Yaşam Pusulası stratejimiz ayrıca tüm paydaşlara değer sunmak üzere tasarlanmış çok paydaşlı modelimizi de açıklamaktadır. Bunu tek başımıza yapamayacağımızı biliyoruz: ortaklık içinde çalışmaya kararlıyız.

Sorumlu Ortak Politikamız, birlikte sorumlu bir şekilde iş yapabilmemiz için Unilever'in iş ortaklarından neler beklediğini açıklamaktadır. Sorumlu Ortak Politikamızın bu 2022 versiyonu hem 2017 Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi Politikası (RSP) hem de 2017 Sorumlu İş Ortağı Politikamızın (RBPP) yerini almaktadır. Yeni politikamız, bir uyum modelinin ötesinde sürekli bir iyileştirme sürecine geçerek daha dirençli işletmeler oluşturmak için tasarlanmıştır. Bu yaklaşım, üçüncü taraflarımızın ve değer zincirlerimizin değişen doğasını kabul ederken hem iş büyümesini hem de insanlar ve gezegen için kazanımların geliştirilmesini teşvik eder.

İş ortaklarımız, yaratıcı ajanlar ve medya ajanları da dahil olmak üzere üretime yönelik malzeme ve her türlü hizmet tedarikçilerinin yanı sıra satışa yönelik distribütörlerimizi ve müşterilerimizi de kapsamaktadır. Bunlar içerisinde, kendi işlerinde ve değer zincirlerinde Sorumlu Ortak Politikamızın Temel İlkeleri'ni uygulamayı taahhüt edenlerle çalışmayı hedefliyoruz.

**İnsan haklarının benimsenmesi ve yolsuzlukla mücadelede kararlılık** İşimizin her alanında benimsemiş olduğumuz Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler doğrultusunda, uluslararası kabul görmüş insan haklarını uygulamayı taahhüt ediyoruz. Sorumlu Ortak Politikamızın Temel İlkeleri de dahil olmak üzere insan haklarına

ilişkin taahhütlerimizi ve politikamızı Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi'ne ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde belirtilen temel haklara ilişkin ilkelere dayandırıyoruz. OECD'nin Çok Uluslu Şirketler'e ilişkin Kılavuz İlkeleri'ni destekliyoruz.

Sorumlu Ortak Politikamızdaki yeni yönetim sistemi şartları da dahil olmak üzere inceleme (Due Diligence) süreçleri aracılığıyla insan haklarına saygı uygulamalarını teşvik ediyoruz.

İşimizi dürüstlikle yapmaya, sürekli olarak yüksek küresel standartlar sergilemeye ve her türlü yolsuzlukla mücadele etmeye kararlıyız. İş ortaklarımızdan bizim değer ve ilkelerimiz ile uyumluluk gösteren kendi kurallarına bağlı kalmalarını bekliyoruz.

**Çevrenin korunması ve muhafaza edilmesi** Sürdürülebilirliği benimseyen ve çevre üzerindeki olumlu etkimizi artıran bir yaklaşımla iş yapmaya kararlıyız. Bu, faaliyetlerimizi, ürünlerimizin tedarikini, üretimini ve dağıtımını ve hizmet tedarikini çevreyi koruyacak ve muhafaza edecek şekilde yönetmeyi içerir. Gezegen için Temel İlkelerimiz, Unilever'in olumsuz etkileri en aza indirmek ve olumlu etkiyi en üst düzeye çıkarmak için en büyük fırsata sahip olduğu alanlarla uyumludur. Burada iklim, su, atık, biyoçeşitlilik, ormansızlaşma ve plastik konularına vurgu yaparak bütünsel çevresel sürdürülebilirliği ele alıyoruz.

Sorumlu Ortak Politikamızın Temel İlkeleri'ni hayata geçirmek için iş ortaklarımızla birlikte çalışmaya kararlıyız ve bu çerçevede kendi sorumluluklarımızın da farkındayız. Ayrıca, Sorumlu Ortak Politikamızı hayata geçirmenin iş ortaklarımızla iş birliğinden daha fazlasına dayandığının da farkındayız: tüm sektörü kapsayan bir çaba gerektirmektedir. Amacımız Unilever ve iş ortaklarının bu işbirliğini ve değişimi mümkün kılmalarıdır.

**Willem Uijen**  
Baş Satın Alma  
Yöneticisi

**Kim Morgan-Verlaque**  
Baş İş İlkeleri Yöneticisi

**Conny Braams**  
Baş Dijital ve Ticari  
İşler Yöneticisi



Unilever

Sorumlu Ortak Politikası

Giriş

## Sorumlu Ortak Politikamızın farklı unsurları

**Sorumlu Ortak Politikamızın her bir Temel İlkesi, Unilever'in sorumlu ve sürdürülebilir iş ortaklarımızdan beklentileri konusunda yol göstermektedir.**

- **Zorunlu Şartlar;** Unilever iş ortağı olmak için karşılamanız gereken minimum şartlar.
- **Zorunlu Yönetim Sistemleri:** Zorunlu Şartlara ulaşmak ve bunları sürdürmek için sahip olmanız ve uygulamanız gereken uygun politikalar, süreçler ve prosedürler. Gerekli yönetim sistemlerinin türü ve karmaşıklığı, bu risklerin etkisinin ciddiyeti göz önünde bulundurularak işletmenizin büyüklüğüne, türüne ve risk profiline bağlı olacaktır.
- **Gelecekteki Zorunlu Şartlar:** Bunlar, bizimle iş yapmak için henüz zorunlu olmayan ancak gelecekte zorunlu olacak şartlardır. Bu şartları size önceden bildirmek için buraya dahil ediyoruz çünkü bunlara ulaşmanın zaman alabileceğinin farkındayız. Bu şartların uygulanmasına ilişkin zaman çizelgemiz ve bunların kimler için geçerli olduğu <https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier/> adresinde bulunabilir. Uygulamaya yönelik olarak birlikte çalıştıkça bu bilgileri güncelleyeceğiz, bu nedenle zaman

çizelgeleri değişebilir, hızlandırılabilir veya uzatılabilir.

- **Örnek Uygulamalar:** Bunlar, şirketlerin sürekli iyileştirme süreçleri kapsamında üzerinde çalışabilecekleri örnek uygulamalardır.

## Sorumlu Ortak Politikamızın Temel İlkeleri üç ana başlık halinde düzenlenmiştir:

- **İş İlkeleri ve İş Etiği**
- **İnsan Hakları**
- **Gezegen**

Bu üç ana başlığın giderek daha fazla birbiriyle bağlantılı ve birbirine bağımlı hale geldiğini görüyoruz, bu sebeple şartları karşılamak açısından hepsini birlikte sağlamanız gerekmektedir.

Unilever ile yaptığınız sözleşme veya ürün şartnamenizde Sorumlu Ortak Politikamızdan daha yüksek bir standardı karşılama şartı yer alıyorsa, ilgili standart Sorumlu Ortak Politikamızdan öncelikli olacaktır.

Bir Unilever iş ortağı olarak, mal veya hizmet tedarik edebileceğiniz veya iş yapabileceğiniz bazı ülkeler, ek bazı zorunlu standartları karşılamanızı veya İş İlkeleri ve İş Etiği, İnsan Hakları ve Gezegen ile ilgili diğer yasal yükümlülükleri yerine getirmenizi gerektirmektedir. Bu ek şart ve yasal yükümlülükler de

Sorumlu İş Ortağı Politikamızın Zorunlu Şartlar sağlanmalıdır. Bu şartlar ve yükümlülükler, Sorumlu İş Ortağı Politikamıza eşlik eden Uygulama Kılavuzu dökümanında belirtilmiştir.

## Uygulama kılavuzu

Kuruluşunuzun Sorumlu Ortak Politikamızın Zorunlu Şartlarını karşılayabilmesi veya aşabilmesi için gereken adımları belirlemeniz ve sorumluluk almanız beklenmektedir. Uygulama Kılavuzu, Zorunlu Şartlara ulaşmanıza ve bunları sürdürmenize yardımcı olacak yaklaşımlar hakkında etkili adım örnekleri ve ek bilgiler sağlar. Bu kılavuz Sorumlu Ortak Politikamız ile birlikte okunmalıdır.



## Sorumlu Ortak Politikamız kimler için geçerlidir?

### Kimler Sorumlu Ortak Politikamızın kapsamındadır?

- Unilever'e mal veya hizmet faturası kesen tedarikçiler olarak tanımlanan tüm '1. Seviye' tedarikçiler
- Unilever'in 1. Seviye tedarikçisinden aldığı işi yapan herhangi başka bir seviyedeki şirketler
- Unilever ile sözleşmesi olan veya Unilever'in, doğrudan Unilever'e fatura kesmeseler dahi, 1. Seviye tedarikçisine mal veya hizmet sağlamak üzere açıkça atadığı 1. Seviye dışındaki herhangi bir tedarikçi Acenteler, franchise verenler ve ithalatçılar da dahil olmak üzere Unilever adına dağıtım ve/veya satış yapan şirketler
- Acenteler, franchise verenler ve ithalatçılar da dahil olmak üzere Unilever adına dağıtım ve/veya satış yapan şirketler
- Perakendeciler ve elektronik ticaret satıcıları da dahil olmak üzere, Unilever'in ürünlerimizi dünyanın dört bir yanındaki Unilever tüketicilerine ulaştırmak için doğrudan sözleşme yaptığı müşteriler ve iş ortakları
- Unilever'den fon veya ürün bağışı alan hayır kuruluşları, STK'lar ve sosyal girişimler

### Hangi işletme tipleri?

- Büyüklüğüne ve çalışan sayısına bakılmaksızın TÜM işletme tipleri

### İşletmelerdeki kişiler?

- Aşağıdakiler de dahil olmak üzere şirketinizdeki herkes:
  - Şirketinizin tüm çalışanları
  - Şirketinizin tüm bölümleri, birimleri ve operasyonları
  - Tüm grup şirketleri
  - Şirketinizin işleyişini sağlamak için grup şirketleriniz tarafından istihdam edilen sözleşmeli işçiler veya hizmetler (ör.: üretim, güvenlik, catering, temizlik ve diğer hizmetler için sözleşmeli işçiler)
- Aşağıdakiler de dahil olmak üzere taşeronluk yaptığınız kişiler:
  - Serbest çalışanlar veya 'gig-ekonomi'deki (esnek ekonomi) kişiler de dahil olmak üzere, Unilever'e fatura edilen asıl işi yapan hizmetlerin alt yüklenicileri
  - Unilever'in tüccarlar, komisyoncular ve/veya acenteler aracılığıyla tedarik ettiği hammadde veya malların alt yüklenicileri

Sorumlu Ortak Politikamız içerisinde genel olarak 'iş ortaklarına' atıfta bulunuyoruz. Sorumlu Ortak Politikamızın özellikle 'tedarikçilere' atıfta bulunduğu yerlerde, bu bölümler diğer iş ortakları için geçerli değildir.

Yukarıda listelenenlerin ötesinde, insan hakları ve doğanın korunmasına ilişkin incelemeler uygulayarak (Due Diligence) kendi tedarik zincirinizde eşdeğer şartları sağlamanızı bekliyoruz. İşbu şartlar, gerek iş ilişkileriniz üzerinden operasyonlarınız, ürünleriniz veya hizmetlerinizle doğrudan bağlantılı gerekse kendi faaliyetleriniz sebebiyle neden olmuş veya etki etmiş olabileceğiniz insan hakları ve gezegen üzerindeki potansiyel ve mevcut olumsuz etkileri nasıl ele aldığınızı ve yönettiğinizi belirlemek tanımlamak, önlemek, ve azaltmak içindir.





Unilever

## Sizin politikalarınız, bizim değil!

- Zorunlu Şartlar, Unilever ile iş yapmak için ulaşmanız gereken minimum eşiği temsil eder
- Unilever'in Sorumlu Ortak Politikası için taahhüt vermeniz beklenmemektedir, bunun yerine Unilever'e kendi politika ve uygulamalarınız ile Zorunlu Şartları sağladığınızı veya sağlayabileceğinizi ya da bu şartları aştığınızı veya aşabileceğinizi teyit etmeniz beklenmektedir

- Hacim ve riske bağlı olarak, kendi politika, eğitim, yönetim ve uyum programlarınızın kuruluşlarınızda bilinmesini ve tam olarak uygulanmasını ve çalışanlarınızın ve işçilerinizin şirketinizin politikalarını bilmesini, bunlara uymasını ve yaymasını sağlamanız beklenmektedir
- Henüz kendi politikalarınız yoksa, gerçekleştirdiğiniz iş ve faaliyetlerin kapsamına uygun kendi politikalarınızı oluştururken Sorumlu Ortak Politikamızdan yararlanmakta özgürsünüz. Bu nedenle Sorumlu

Ortak Politikamız üzerinde bir telif hakkı oluşturmadık

- Kendi politika ve uygulamalarınızı değiştirdiğinizde, bu değişiklikler Zorunlu Şartları artık karşılayamayacağınız anlamına gelmediği sürece Unilever'i bilgilendirmeniz gerekmez

Zorunlu Şartlar, yaygın olarak kullanılan ve diğer şirketlerin benzer beklentileriyle uyumlu olan uluslararası standartlara, düzenlemelere ve anlaşmalara dayanmaktadır.



## İncelemelerimizi (Due Diligence) nasıl gerçekleştiriyoruz ve Sorumlu Ortak Politikamızla uyumu nasıl teyit ediyoruz?

Sorumlu Ortak Politikamızın Zorunlu Şartlarına ve Zorunlu Yönetim Sistemleri'ne uyumu ve bu şartlarının yerine getirildiğini öz beyan, inceleme ve tarama, inceleme (Due Diligence), çevrimiçi değerlendirmeler ve yüksek riskli sahalarda üçüncü taraf denetimleri ile bağımsız doğrulama yöntemlerini kullanarak teyit ediyoruz. Risk değerlendirmesi, konusunda uzman dış kuruluşlardan alınan veriler kullanılarak işletmenin büyüklüğü, tedarik edilen mal veya hizmet türleri ve faaliyet gösterilen ülkeye göre yapılır.

Üçüncü taraf denetimleri yoluyla doğrulama süreçleri, işletmenizin türüne, büyüklüğüne ve sağladığınız mal ve/veya hizmetlere uygun yöntemleri kapsar.

Unilever, sektör lideri denetim metodolojileri kullanmakta ve kullanılan metodolojilerin çeşitliliğini artırmak ve azaltmak için sektördeki diğer şirketlerle birlikte çalışarak karşılıklı metodolijelerin tanınması olasılığını artırmaktadır. Denetimlerin karşılıklı olarak tanınması, tedarikçilerin birden fazla farklı denetim metodolojisi uygulamasını gerektirmek yerine, tespit edilen sorunların ele alınmasına odaklanılmasını sağlar. [AIM-Progress](#)'in bir üyesi olarak Unilever, karşılıklı tanıma konusunda kararlıdır ve [Tüketici Malları Forumu](#)'nun

[Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Girişimi](#)'ni de destekliyoruz.

Denetim şartlarımız ve hangi denetimlerin ve denetim şirketlerinin kabul edildiğine ilişkin bilgiler [www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier](http://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier) adresinde bulunabilir.

Önemli tarımsal malzemelerin tedarikçileri için şartlarımız [Unilever'in Sürdürülebilir Tarım Kuralları](#) (SAC) ve beraberindeki SAC Programı Kuralları'nda tanımlanmıştır. Tarımsal hammadde tedarikçilerinin tesislerinin SAC veya SAC tarafından kıyaslanan eşdeğer standartlara göre denetlendiği durumlarda, bu durum Sorumlu Ortak Politikamızın yeterli bir doğrulaması olarak kabul edilir. SAC veya SAC tarafından kıyaslanan eşdeğer standartların bir parçası olarak tesislerin denetlenmediği durumlarda, yüksek riskli tesislerin Sorumlu Ortak Politikamız'a uyumunu doğrulamak için bir denetim yapılması gerekecektir.

Unilever'in inceleme (Due Diligence) süreci, etki ve risk değerlendirmeleri gibi diğer değerlendirme araçlarını da içerir. Bunlar, özellikle çocuklar, kadınlar, göçmen işçiler, yerli halklar ve topluluklar gibi en fazla risk altında olanlara yönelik iş ilkeleri, insan hakları veya çevreye ilişkin olumsuz etkileri tespit etmeyi ve önlemeyi ve sorunları gidermeyi amaçlamaktadır. İş ortaklarımızdan da aynı sorumluluğu üstlenmelerini bekliyoruz.

Kendi yaklaşımlarınızı uygulayarak şartlarımızı karşılamada zorluklarla karşılaşsanız Unilever ekibiyle iletişime geçmenizi öneririz. Destek ve rehberlik sağlamak için çaba göstereceğiz. Ayrıca, Unilever Sorumlu İş Programı'nı ve değer zincirimiz içinde bu programı yönetme ve izleme şeklimizi geliştirmemize yardımcı olacak her türlü görüşünüzü paylaşmanızı teşvik ediyoruz. Sektörlerimizdeki endemik sorunları ele almak için rekabet öncesi bir ortamda iş birliği yapabileceğimiz alanlarda ortaklık ruhunu benimsiyoruz.

**Herhangi bir sorunuz veya yorumunuz varsa, lütfen aşağıdaki adrese e-posta gönderin: [Responsible.Business@Unilever.com](mailto:Responsible.Business@Unilever.com)**






## Kural 1 İş İlkeleri ve Etik

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>1</b>  <b>1. Yasal Uyumluluk ve Yolsuzlukla Mücadele</b><br/>İş ortakları ilgili yasa ve düzenlemelere uyar ve her türlü yolsuzluğa karşı sıfır tolerans yaklaşımına sahiptir.</p> | <p><b>2</b>  <b>2. Bilgi ve Mülkiyetin Korunması</b><br/>İş ortakları bilgileri korur ve kişisel verileri sorumlu bir şekilde toplar, işler, saklar, aktarır ve imha eder.</p> | <p><b>3</b>  <b>3. Ürün Tedariki ve Üretimi</b><br/>Unilever'e tedarik edilen ürünler ve malzemeler uygun şekilde tedarik edilir, test edilir ve üzerinde anlaşılan özellikleri karşılar.</p> |
|---|--|--|

## Kural 2 İnsan Hakları

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>4</b>  <b>4. Serbestçe Kabul Edilen İstihdam Koşulları</b><br/>İş, serbestçe kararlaştırılmış ve belgelenmiş istihdam koşulları temelinde yürütülür.</p>                    | <p><b>5</b>  <b>5. Ayrımcılık Yasağı</b><br/>Tüm işçilere herhangi bir ayrımcılık yapılmaksızın eşit, saygılı ve onurlu bir şekilde davranılır.</p>                 | <p><b>6</b>  <b>6. Taciz Yasağı</b><br/>Taciz ve istismar her koşulda yasaktır.</p>  |
| <p><b>7</b>  <b>7. Çalışma Gönüllülük esasına Dayalıdır</b><br/>İstihdam kabul edilir ve çalışma gönüllülük esasına göre yürütülür.</p>   | <p><b>8</b>  <b>8. Uygun Yaş</b><br/>Tüm işçiler uygun yaştadır ve genç işçiler korunmaktadır.</p>  | <p><b>9</b>  <b>9. Adil Ücretler</b><br/>Tüm işçiler adil ücretler ödenir.</p>   |
| <p><b>10</b>  <b>10. Makul Çalışma Saatleri</b><br/>Tüm işçiler makul çalışma saatlerine göre çalışır.</p>  | <p><b>11</b>  <b>11. Örgütlenme özgürlüğü</b><br/>Tüm işçiler sendika kurma ve/veya sendikalara katılma ve toplu pazarlık yapma haklarını kullanmakta özgürdür.</p> | <p><b>12</b>  <b>12. Sağlık &amp; Güvenlik</b><br/>Tüm işçiler, kazaları, yaralanmaları ve hastalıkları önlemek için riskleri belirleyen ve azaltan güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamında çalışır.</p> |
| <p><b>13</b>  <b>13. Şikayet Mekanizmalarına ve Çözümlerine Erişim</b><br/>Tüm işçilerin adil prosedürlere ve çözüm yollarına sahip şikayet mekanizmalarına erişimi vardır.</p> | <p><b>14</b>  <b>14. Arazi Hakları</b><br/>Bireylerin ve yerel toplulukların mülkiyet ve arazi haklarına saygı duyulur.</p>                                       |   |

## Kural 3 Gezegen

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>15</b>  <b>15. Doğayı Koruma ve Yenileme</b><br/>İşler, biyoçeşitlilik de dahil olmak üzere doğayı koruyan, muhafaza eden ve yeniden üreten bir şekilde yürütülür.</p> | <p><b>16</b>  <b>16. İklim Eylemi</b><br/>Sera gazı (GHG) emisyonları Paris Anlaşması'nın hedefleri doğrultusunda azaltılmaktadır.</p> | <p><b>17</b>  <b>17. Atıksız Dünya</b><br/>Atık üretimi azaltılır ve toprağa sıfır atık bırakma hedefine ulaşılır.</p> |
|---|--|---|



# Şartlar

Zorunlu Şartlar  
Zorunlu Yönetim Sistemleri  
Gelecekteki Zorunlu Şartlar  
ve Öncü Uygulamalar



## 1 Yasal Uyumluluk ve Yolsuzlukla Mücadele

İlgili tüm yasa ve düzenlemelere uyulmakta ve her türlü yolsuzluğa karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsenmektedir.

### Zorunlu Şartlar

#### Yasalara Uygunluk

- 1.1 İş ortağının faaliyet gösterdiği ülkeler ve diğer tüm geçerli uluslararası yasa ve düzenlemeler dahil, tüm yasa ve yönetmeliklere uyulur ve gerekli izinler alınır.

#### Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele

- 1.2 Rüşvet, haraç ve zimmete para geçirme dahil olmak üzere her türlü yolsuzluk yasaklanmış ve elverişli ve orantılı prosedürlerle önlenmiştir. Kamu görevlilerine veya özel kuruluş yetkililerine rüşvet verilmesi, kolaylaştırma ödemeleri ve diğer yolsuzluk türleri de (ör. dolandırıcılık veya hırsızlık) bu yasak kapsamındadır. Unilever işiyle bağlantılı olarak bu gerekliliğin ihlal edilmesi halinde, bu durum derhal Unilever'e bildirilir.
- 1.3 Bir iş ortağının, uygunsuz bir şekilde iş almak veya işi elde tutmak için Unilever çalışanlarına değerli herhangi bir şey teklif etmesi yasaktır.
- 1.4 Unilever çalışanlarının iş ortaklarımızdan herhangi bir uygunsuz avantaj talep etmesi yasaktır. Bir iş ortağı, Unilever çalışanlarının iş ortaklarından rüşvet talep etme girişimlerini [www.unilevercodesupportline.com](http://www.unilevercodesupportline.com) adresindeki [speak-up](#) (sesini duyur) kanallarımız aracılığıyla bildirmelidir.

### Hediyeler ve ağırlama

- 1.5 Unilever çalışanlarına sunulan hediyeler veya ağırlamalar, Unilever'in performansı nasıl değerlendirdiği veya gelecekteki işleri nasıl ödüllendirdiği ile ilgili kararları etkilemeyi amaçlamaz. Bunlar meşru, orantılı ve Unilever'in hediye ve ağırlama kabulünü önemli ölçüde sınırlayan iç politikalarına saygılıdır.

### Çıkar çatışmalarından kaçınma

- 1.6 Hiçbir ticari işlem, çıkar çatışması içermemelidir. Bir kamu görevlisi, bir siyasi parti temsilcisi, Unilever çalışanı veya bunların yakınlarının bir iş ortağının şirketindeki herhangi bir maddi sahipliği veya menfaati, Unilever'in uygun önlemleri alınabilmesi için Unilever ile herhangi bir iş ilişkisinden önce Unilever'e beyan edilir.
- 1.7 İş ortağının Unilever ile olan herhangi bir iş ilişkisinde farkında olduğu diğer çıkar çatışmaları, Unilever'e uygun önlemleri alma fırsatı vermek için Unilever'e beyan edilir.





Unilever

Sorumlu  
Ortak  
Politikası

## Doğru kayıtlar, kara para aklama ile mücadele ve ekonomik yaptırımlara uyum

- 1.8 Tüm iş ve ticari ilişkiler şeffaf bir şekilde yürütülür ve zamanında doğru bir şekilde kaydedilir.
- 1.9 İş ortağının Unilever ya da başka bir şirketle ilgili sahip olduğu gizli bilgiler, içeriden bilgi ticaretini yapmak ya da desteklemek için kullanılmaz.
- 1.10 Tüm ekonomik yaptırımlar, kara para aklama ve vergi kaçakçılığı ile mücadele mevzuat ve kurallarına uyulmalıdır. Unilever ile yapılan işlemlerle ilgili olarak bu sorunlardan herhangi birinin ortaya çıktığına dair şüpheler derhal tarafımıza bildirilir ve riskleri azaltmak için etkili adımlar atılır.

## Zorunlu Yönetim Sistemleri

### Tüm zorunlu şartlar için:

- 1.11 İş ilkeleri, etik ve uyum konularının üst düzey liderler öncülüğünde çalışanlara düzenli olarak iletilmesi için sistemler bulunur.
- 1.12 Şirketin büyüklüğü, faaliyet gösterdiği ülke, iş faaliyetleri ve dış çevre göz önünde bulundurularak, kilit riskleri belirlemek ve değerlendirmek ve bunlara yanıt verecek eylemleri mümkün kılmak için süreçler bulunur.
- 1.13 Şirket içi politikalar ve rehberlik, kilit risklere dayalı olarak tasarlanır ve şirket büyüklüğü göz önünde bulundurularak uygun şekilde çalışanlara iletilir.
- 1.14 Temel riskleri azaltmak ve dürüstlük kültürünü yerleştirmek için eğitimler verilmektedir.

## Doğru kayıtlar, kara para aklamanın önlenmesi ve ekonomik yaptırımlara uygunluk:

- 1.15 Mali prosedürler, tüm mali işlemlerin düzgün bir şekilde kaydedilmesini sağlar ve kara para aklama, vergiden kaçınma ve ekonomik yaptırımların ihlali faaliyetlerinden şüphelenilenlerin tespit edilmesini kolaylaştırır.
- 1.16 Açıklanmamış ya da kayıt dışı hiçbir hesap, fon ya da varlık oluşturulmamış ve de muhafaza edilmemiştir.

## Gelecekteki Zorunlu Şartlar

### Yasalara Uygunluk

- 1.17 Geçerli yargı alanlarında faaliyet gösteren veya bu alanlara tedarikte bulunan iş ortakları için bağlayıcı hale gelen ilgili tüm yasalara uyulur.

### Öncü Uygulamalar

- 1.18 İş ilkelerini yaymak ve uygun olduğunda işbirliği içinde eylemlerde bulunmak için kamuya açık alanda duruş sergilenir.
- 1.19 Bağımsız risk değerlendirmeleri ve denetimleri gerçekleştirilir ve varsa eksiklikler tespit edilerek giderilir.
- 1.20 Çalışanlara yönelik iletişim ve eğitim, belirlenen risklere ve geçmiş vakalara göre uyarlanır. Eğitimin etkinliği ölçülür.



Unilever

2



## Bilgi ve Mülkiyetin Korunması

İster Unilever'den ister rakiplerinden gelsin, bilgiler korunur ve kişisel veriler sorumlu bir şekilde toplanır, işlenir, saklanır, aktarılır ve imha edilir.

### Zorunlu Şartlar

#### Unilever'in bilgi ve mülkiyetini korumak

- 2.1 Unilever'in veya başka herhangi bir tarafın gizli bilgilerine, teknik bilgisine (know-how) ve fikri mülkiyetine saygı gösterilir ve bunlar korunur.
- 2.2 Unilever veya başka bir tarafça sağlanan ve kamuya açık olmayan tüm bilgiler gizli kabul edilir ve yalnızca amaçlanan ve belirlenen amaç için kullanılır.

#### Rakip bilgileri

- 2.3 Tüm rakip bilgileri yasal olarak ve yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklere uygun olarak elde edilir ve kullanılır.
- 2.4 Rakipleri veya iş ortağının rakipleri hakkında ticari açıdan hassas veya gizli bilgileri Unilever'e veya başka herhangi bir tarafa ifşa etme girişiminde bulunulmaz.
- 2.5 Unilever'in ticari açıdan hassas veya gizli bilgileri, Unilever tarafından açıkça izin verilmedikçe başka iş amaçları için kullanılmaz veya herhangi bir üçüncü tarafla paylaşılmaz.

### Veri etiği ve gizlilik

- 2.6 Kişisel veriler, yürürlükteki yasalara uygun şekilde ve bir insan hakkı olarak gizliliğin korunmasına saygı gösterilerek toplanır, işlenir, saklanır, aktarılır ve imha edilir.
- 2.7 Kişisel veriler kullanılırken bireylere yönelik riskler her zaman göz önünde bulundurulur ve bu riskleri azaltmak ve kişisel verilerin toplanmasını veya kullanılmasını yalnızca toplanma amacıyla sınırlandırmak için adımlar atılır.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

#### Unilever'in bilgi ve mülkiyetlerini korumak

- 2.8 İster işle ister ürünle ilgili olsun, tüm gizli bilgilerin yalnızca bilinmesi gerekenler temelinde sınırlı erişim haklarıyla güvenli bir şekilde saklanmasını sağlamak için prosedürler ve mekanizmalar bulunur.
- 2.9 Unilever'in veya başka bir tarafın ticari açıdan hassas veya gizli bilgilerinin üçüncü taraflara ifşa edilmesi veya üçüncü tarafların bu şekildeki bilgilerinin Unilever'e ifşa edilmesinden önce uygun iznin alınmasını sağlamak için prosedürler ve mekanizmalar bulunur.

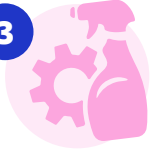
## Öncü Uygulamalar

### Veri etiği ve gizlilik

- 2.10** Hem kişisel verilerin hem de yapay zeka teknolojilerinin etik kullanımı için standartlar, süreçler ve yönetim mevcuttur.
- 2.11** İş ortakları, kişisel verileri nasıl ve neden topladıkları, işledikleri, sakladıkları, aktardıkları ve imha ettikleri konusunda, kişilerin bilinçli seçimler yapabilmeleri için anlaşılabilir bir şekilde şeffaftır.
- 2.12** İş ortakları, insanların hayatlarını etkileyebilecek otomatik bir karar alındığında, bu kararlar için açıklanabilir ve etik bir gerekçe olduğunu gösterebilir.



3



## Ürün Tedariki ve Üretimi

Unilever'e tedarik edilen ürünler ve malzemeler uygun ve sorumlu bir şekilde tedarik edilir, test edilir ve karşılaştırılan özellikleri karşılar.

### Zorunlu Şartlar

#### Ürün özellikleri ve kalitesi

- 3.1** Ürünler, malzemeler ve hizmetler, üzerinde mutabık kalınan şartnamelere (malların veya hizmetlerin bir şartname kapsamında olduğu durumlarda) ve bu tür kalemler için kalite ve güvenlik endüstrisi normlarına ve ayrıca aramızda mutabık kalınan diğer kalite ve güvenlik standartlarına uygundur. Bunlar ayrıca yürürlükteki tüm yasal ve düzenleyici gerekliliklere de uyar.
- 3.2** Unilever'in tedarikçileri, ister Unilever'e doğrudan mal veya hizmet tedarik ediyor olsunlar ister tedariki üçüncü bir tarafa taşeron olarak vermiş olsunlar, bu şartnamelere, kalite ve güvenlik standartlarına uymaktan ve yasal ve mevzuata uygunluktan sorumludur.
- 3.3** İlgili durumlarda, iş ortakları araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sorumlu bir şekilde yürütür, iyi klinik uygulamaları ve genel kabul görmüş bilimsel, teknolojik ve etik ilkeleri takip eder.

#### Hayvan refahı

- 3.4** Unilever'e veya Unilever'in işi için Unilever'in işbirlikçi üreticilerine tedarik edilen mevcut ürünler, ürün bileşenleri veya malzemeler üzerinde daha önce yapılan hayvan testleri açıklanır.

- 3.5** Unilever'e veya Unilever'in işi için Unilever'in işbirlikçi üreticilerine tedarik etmeyi düşündükleri yeni ürünler, ürün bileşenleri veya malzemeler üzerinde daha önce hayvanlar üzerinde yapılan testler açıklanır. Bu kapsama yeni geliştirilenlerin yanı sıra önceden var olan ürünler, ürün bileşenleri ve malzemeleri de dahildir.
- 3.6** Unilever'e veya Unilever'in işi için Unilever'in işbirlikçi üreticilerine tedarik edilecek veya tedarik edilmekte olan yeni veya mevcut ürünler, ürün bileşenleri veya malzemeler üzerinde gelecekte herhangi bir hayvan testi yapılmadan önce Unilever'den onay alınır.

#### Sorumlu tedarik

- 3.7** İş ortağının kendi İş Etiği Kuralları, kılavuz ilkeleri, politikaları ve/veya eğitimleri mevcuttur ve iş ortağının Sorumlu Ortak Politikamızın Zorunlu Şartlarını karşılamasını veya aşmasını sağlamak için işçilerin erişimine hazırdır.
- 3.8** İş ortaklarının, kendi iş ortakları için Sorumlu Ortak Politikamızın Zorunlu Şartlarına eşdeğer ilkeleri kapsayan kendi Sorumlu Tedarik Politikası, Tedarikçi Kodu, Üçüncü Taraf Politikası veya benzer bir politikası vardır. İş ortağının politikaları, kendi iş ortakları için de benzer şartlar ortaya koyar.



Unilever

Sorumlu  
Ortak  
Politikası

Kular 1  
İş İlkeleri ve Etik

- 3.9** Unilever tarafından tedarik edilen mal veya hizmetlerin sağlanmasının başka bir tarafa taşeron olarak verildiği durumlarda, iş ortağının bu tedarikçiler için Sorumlu Ortak Politikası şartlarıyla tutarlı bir İş Etiği Kuralları veya Sorumlu Tedarik Politikası vardır. Buna ek olarak, bunu iletmek ve bu tedarikçilerin uyumunu izlemek için bir süreç vardır.
- 3.10** İş ortağı insan hakları ve çevre konusunda gerekli özeni gösterir ve uygular. Bu, kendi faaliyetleri yoluyla neden olabileceği veya katkıda bulunabileceği ya da iş ilişkileri yoluyla faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olabilecek potansiyel ve fiili olumsuz etkileri nasıl ele aldığını ve yönettiğini tanımlamalı, önlemeli, azaltmalı ve açıklamalıdır.

## Zorunlu Yönetim Sistemleri

### Ürün özellikleri ve kalitesi

- 3.11** İş ortağından veya onun tedarik zincirinden kaynaklanan herhangi bir ürün kalitesi veya güvenlik endişesinin gecikmeden Unilever'e bildirilmesini sağlamak için prosedürler mevcuttur.
- 3.12** Tedarik ve üretim ortakları, sözleşme öncesinde bilgilendirildikleri takdirde, harici sertifikasyon için Unilever şartlarını karşılayacak prosedürlere sahiptir.

### Hayvan refahı

- 3.13** Mevcut veya gelecekteki herhangi bir ürün, ürün içeriği veya malzemenin hayvanlar üzerinde test edilmesinden önce Unilever'in bilgilendirilmesini sağlamak için prosedürler mevcuttur.

## Çatışma mineralleri

- 3.14** Kaynak bulma faaliyetleri için geçerli olduğu durumlarda, yürürlükteki yasaların raporlama şartları ve/veya kullanım, ithalat veya ihracat kısıtlamaları getirdiği alanlar da dahil olmak üzere çatışmalardan etkilenen veya yüksek riskli bölgelerden gelebilecek minerallere ("çatışma mineralleri" olarak anılan) ilişkin tedarik zinciri özen ve raporlama prosedürleri mevcuttur.

## Gelecekteki Zorunlu Şartlar

### Hayvan refahı

- 3.15** Yumurta veya yumurta bileşenleri tedarik eden iş ortakları sadece kafessiz yumurta kaynaklarından tedarik edecektir.

## Öncü Uygulamalar

### Hayvan refahı

- 3.16** Ürün, ürün bileşeni ve malzeme güvenliğinin değerlendirilmesinde ve mevzuata uygunluk için hayvan deneylerinin son çare olması ilkesine bağlı kalınmak kaydıyla modern hayvan dışı bilim ve teknoloji kullanılmaktadır.
- 3.17** Hayvan dışı bilimin kullanımı teşvik edilerek ve hayvan deneylerinin sona erdirilmesine yönelik mevzuat değişikliği için çalışan konsorsiyumlara katılım sağlanarak kamusal alanda savunuculuk faaliyetleri yürütülmektedir.

## Sorumlu tedarik

- 3.18** Tüm iş ortakları, kendi tedarik zincirleri için en azından Sorumlu Ortak Politikamızın Şartlarıyla tutarlı bir İş Etiği Kuralları veya Sorumlu Tedarik Politikası uygulamaktadır. Buna ek olarak, bunu tedarik zincirleri boyunca iletmek ve uyumu izlemek için bir süreç mevcuttur.

4



## Serbestçe Kabul Edilen İstihdam Koşulları İş, serbestçe kararlaştırılmış ve belgelenmiş istihdam koşulları temelinde yürütülür.

### Zorunlu Şartlar

- 4.1 Hem sürekli hem de geçici olarak çalışan tüm işçilere, özgürce kararlaştırılan ve asgari olarak yasal ve sözleşmeden doğan haklarına saygı gösteren istihdam belgeleri sağlanır.
- 4.2 Çalışma saatleri, fazla mesai, ücret, sosyal yardımlar, izin, disiplin ve şikayet sistemleri de dahil olmak üzere işveren-işçi ilişkisinin temel bileşenleri işçi tarafından serbestçe kabul edilir; yazılı olarak belgelenir ve işe başlamadan önce işveren ve işçi tarafından resmi olarak kabul edilir.
- 4.3 İstihdam hüküm ve koşulları işçinin anlayacağı bir dilde, sözlü olarak ya da gerekirse şematik olarak açıklanır ve istihdam boyunca erişilebilir durumdadır.
- 4.4 Tüm işçilere, kayıtları için işverenin dosyasında bulunanlarla eşleşen, anladıkları bir dilde istihdam hüküm ve koşullarının bir kopyası verilir.
- 4.5 İstihdam hüküm ve koşullarında yapılacak her türlü değişiklik hem işçi hem de işveren tarafından yazılı şekilde kararlaştırılır.
- 4.6 Yasalar gerektirdiğinde, ilgili işin düzenli nitelikte ve tüm yıl boyunca gerekli olduğu durumlarda kısa dönemli, geçici veya taşeron işçiler sürekli çalışan olarak işe alınır.
- 4.7 İşçiler, yasaların gerektirdiği şekilde annelik, babalık, evlat edinme veya ebeveynlik koruması, izni ve yardımları alma hakkına sahiptir.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 4.8 İşe alma ve sözleşme yapma, şikayet yönetimi, disiplin, terfi ve iş sözleşmesinin feshi gibi kilit yönetim işlevlerinin; uygun belgelerinin muhafaza edildiği açık politika çerçeveleri, uygulama prosedürleri ve bunları uygulamaktan sorumlu olanların eğitimi vardır.
- 4.9 İşçi ve yönetim arasında açık ve şeffaf bir iletişim sistemi vardır. Çalışanlara, istihdam koşullarını değiştiren veya etkileyen herhangi bir kararla ilgili bilgi verilir ve yönetimle etkili diyalog kurma hakları vardır.

### Öncü Uygulamalar

- 4.10 Tüm kısa dönemli, geçici veya taşeron işçiler, ilgili işin düzenli nitelikte olduğu ve tüm yıl boyunca gerekli olduğu durumlarda, yasal zorunluluklara bakılmaksızın sürekli çalışan olarak işe alınır.
- 4.11 Tüm işçilere, istihdamlarında ilerlemelerini sağlamak üzere becerilerini artırmak ve genişletmek için sürekli eğitimler sağlanır.
- 4.12 Tüm aile tiplerini tanıyan aile izni politikaları oluşturulur ve uygulanır.



5



## Ayrımcılık Yasağı

**Tüm işçilere herhangi bir ayrımcılık yapılmaksızın eşit, saygılı ve onurlu bir şekilde davranılır. Ayrımcılığa uğrama riski en yüksek olan işçilerin haklarına özel önem verilir.**

### Zorunlu Şartlar

- 5.1 İstihdam (işe alma dahil), eğitimin herhangi bir yönü, kişisel ve mesleki gelişim, tazminat, ilerleme, disiplin, iş sözleşmesinin feshi veya emeklilik konularında ayrımcılık yapılmaz.
- 5.2 Irk, etnik köken, yaş, rol, cinsiyet, cinsiyet kimliği, renk, din, menşe ülke, cinsel yönelim, medeni durum, hamilelik, bakmakla yükümlü olunan kişiler, engellilik, sosyal sınıf, sendika üyeliği, kişisel özellikler, hastalık, sağlık durumu veya siyasi görüşlere dayalı olarak ya da yerel yasalarca belirtilen diğer gerekçelere dayanan e ayrımcılık önlenir.
- 5.3 Ayrımcılık yapmak, ayrımcılığı desteklemek veya ayrımcılığa müsamaha göstermek yasaktır.
- 5.4 Gebelik testi, ayrımcılıkla sonuçlanabilecek diğer sağlık taramaları ve zorunlu doğum kontrol yöntemlerinin kullanımına müsamaha gösterilmemektedir. Sağlık testleri yerel yasalar kapsamında zorunlu kılındığında, sonuçlar işçileri işten çıkarmak veya onlara karşı ayrımcılık yapmak ya da onlara olumsuz davranmak için kullanılamaz.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 5.5 İşe alım, ücretlendirme, eğitime erişim, terfi, iş sözleşmesinin feshi veya emeklilik süreçlerinde herhangi bir şekilde ayrımcılığı yasaklayan politika ve prosedürler mevcuttur ve bunlar yönetim de dahil olmak üzere tüm işçilere açık ve düzenli bir şekilde iletilir.

- 5.6 Tüm insan kaynakları kararları için seçim kriterleri objektif ve şeffaftır ve bu kriterlere uyulmasını sağlamak için kontroller mevcuttur.
- 5.7 İş ilanlarının, işi yapmak için gereken beceriler, mesleki gereklilik veya eğitime dayalı olanlar dışında, bir grubu veya grupları dışlayabilecek terimlerle tanımlanmamasını sağlamak için prosedürler mevcuttur.
- 5.8 İşçilerin işe alınmasından, ücretlerinin ödenmesinden, eğitilmesinden, terfi ettirilmesinden, disipline edilmesinden ve işlerine son verilmesinden sorumlu olanlar, görevlerini yerine getirirken ayrımcılıktan kaçınmaları için eğitilirler.
- 5.9 Tüm işçiler, özellikle de yöneticiler, amirler ve saha güvenliği ayrımcılıktan kaçınmak üzere eğitilir.

### Öncü Uygulamalar

- 5.10 Eğitim ve politikaların etkinliği ve olası ayrımcılık alanlarının belirlenmesi test edilir.
- 5.11 Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğin sağlanmasına yönelik politikalar ile spesifik ve ölçülebilir hedefler belirlenir ve uygulanır. Ayrımcılığa uğrama riski en yüksek olan işçilerin (örneğin yeterince temsil edilmeyen topluluklar, kadınlar veya engelliler) ihtiyaçlarına yönelik programlar mevcuttur. Bu programlar, esnek zaman seçenekleri, çocuk ve bağımlı bakımı ve mentorluk programları gibi alanları kapsayabilir.
- 5.12 Çeşitlilik kriterleri, yeni tedarikçilerin seçiminde yer alır.

6



## Taciz Yasağı

**Taciz ve istismar her koşulda yasaktır.. Hiçbir işçi fiziksel, cinsel, psikolojik veya sözlü tacize, istismara veya başka türlü yıldırmaya maruz bırakılmaz.**

### Zorunlu Şartlar

- 6.1 İşçilere onurlu ve saygılı bir şekilde davranılır. Fiziksel, cinsel, sözlü veya psikolojik istismar, tacizin herhangi bir türü, nefret söylemi, gözdağı verme, zorbalık, şiddet ve bedensel cezalandırmada bulunulmaz veya bunlara müsamaha gösterilmez.
- 6.2 Disiplin tedbirleri orantılıdır ve fiziksel veya zihinsel ceza içermez.
- 6.3 İşçilere taciz veya istismar uygulayan diğer tüm işçiler, özellikle de yöneticiler, amirler ve saha güvenliği uygun disiplin tedbirlerine tabidir.
- 6.4 İnsan hakları savunucularına yönelik her türlü istismar, tehdit, gözdağı veya misillemeye sıfır tolerans gösterilir.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 6.5 Taciz veya istismarın her türüsünü yasaklayan politika ve prosedürler mevcuttur ve taciz ve diğer yıldırma biçimlerinin nasıl fark edileceği ve önleneyeceği konusunda düzenli eğitimlerle birlikte tüm işçilere açık bir şekilde iletilir.
- 6.6 Yazılı disiplin prosedürleri tüm işçilere açık bir şekilde iletilir ve açıklanır ve tüm disiplin işlemlerinin kayıtları yasalarca uygulanabilir süre boyunca belgelenir.

### Öncü Uygulamalar

- 6.7 Hem işçiler hem de toplumdaki kadınlar için, kadınların güvenliğini artırmaya ve cinsiyete dayalı şiddeti azaltmaya yönelik programlar oluşturulur ve uygulanır.
- 6.8 Ekipler oluşturulurken değerlendirmeler, denetim rollerinin önemi de dahil olmak üzere tacizin önlenmesi göz önünde bulundurulur. Bu, işgücünün demografik profiline (örneğin cinsiyet ve ırk) bağlı olarak yöneticilere veya amirlere özel duyarlılık eğitimi verilmesini de içerir.
- 6.9 Cinsel taciz veya saldırı içeren vakalar için farklı prosedürler mevcuttur. Bu prosedürler, potansiyel travma ve riskleri dikkate alır ve gerektiğinde hayatta kalanlara danışmanlık ve diğer destekleri sağlar.





## 7 Çalışma Gönüllülük esasına Dayalıdır

İstihdam kabul edilir ve çalışma gönüllülük esasına göre yürütülür.

### Zorunlu Şartlar

- 7.1 İnsan ticareti yoluyla çalıştırma, ödünç işçilik, bağlı işçilik veya zihinsel ve fiziksel zorlama ve kölelik de dahil olmak üzere, hiçbir koşulda zorla çalıştırma kullanılmayacaktır.
- 7.2 İşçiler işe serbestçe girerler ve istihdamları ile ilgili olarak herhangi bir kimlik veya kişisel belge teslim etmeleri veya depozito ödemeleri gerekmez.
- 7.3 İşçiler, istihdam hüküm ve koşullarında kararlaştırıldığı üzere, makul bir ihbar süresinin ardından iş sözleşmelerini cezasız olarak feshetmekte serbesttirler.
- 7.4 İşçiler hareket özgürlüğüne sahiptir ve hareket alanları, yatakhaneler veya sağlanan konutlar da dahil olmak üzere iş ortağının tesisleriyle sınırlı değildir.
- 7.5 İşçilerin, işe alımla bağlantılı olarak işverene veya işe alım sürecine dahil olan herhangi bir kişiye, şirkete veya acenteye bir ücret veya depozito ödemesi gerekmez.
- 7.6 İşverenler, bir işçinin işe alınmasıyla bağlantılı olarak veya işçinin görevlerini yerine getirmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan tüm ücret ve masrafların ödenmesinden sorumludur. Eğer işçiler herhangi bir ücret ödemişlerse, bu ücretler işveren tarafından geri ödenmelidir.
- 7.7 Hapishane işçilerinin kullanımı, istihdam şart ve koşullarının bu politikanın Zorunlu Şartlarını karşıladığı ve doğrulanabildiği durumlar haricinde yasaktır.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 7.8 İşçilerin işe özgürce girmelerini ve istedikleri takdirde işten ayrılmalarının engellenmemesini sağlamak için işe alım politikaları ve insan kaynakları prosedürleri konusunda eğitilmiş çalışanlar mevcuttur.
- 7.9 Bir iş için uluslararası veya yurtiçinde yer değiştiren işçiler, ayrılış öncesi ve varış sonrası eğitimler veya diğer kabul edilebilir yollarla, anladıkları bir dilde, hüküm ve koşulların yanı sıra hakları konusunda da bilgilendirilir.
- 7.10 İşçilerin konaklaması ve iş yerine veya iş yerinden ulaşımı (herhangi birinin sağlandığı durumlarda) dahil olmak üzere, hareket özgürlüğüne sahip olmalarını ve tesis mekanına hapsolmemelerini sağlamak için, etkili ve şeffaf süreçler oluşturulur. Bu tür süreçler, mevcut olduğu durumlarda güvenlik çalışanlarının rol ve sorumluluklarını da kapsar.
- 7.11 İşe alım ajanslarının veya işçi simsarlarının seçimi ve izlenmesi de dahil olmak üzere, işçiler tarafından ödenen işe alım ücretlerine ilişkin olası vakaları tespit etmek, önlemek ve düzeltmek için politikalar ve prosedürler mevcuttur ve uygulanmaktadır.

### Öncü Uygulamalar

- 7.12 Etik işe alımın teşvik edilmesine yönelik sektör genelindeki girişimlere katılım sağlanır.
- 7.13 İnsan ticareti mağdurlarını desteklemeye yönelik girişimler desteklenmektedir.



Unilever

8



## Uygun Yaş

Tüm işçiler uygun yaştadır ve genç işçiler korunmaktadır.

### Zorunlu Şartlar

- 8.1 Hiçbir koşulda 15 yaşın altında veya yerel yasal asgari çalışma yaşının ya da zorunlu eğitim yaşının (hangisi daha yüksekse) altında bireyler istihdam edilmez.
- 8.2 15 yaşın altında herhangi bir işçi tespit edildiğinde sorumlu düzeltici önlemler derhal uygulanır. Bu tedbirler, çocuğun derhal tüm işlerden uzaklaştırılmasını ve güvenli bir ortamda bulunmasının sağlanmasını içerir. Çocuğun bakımı ve eğitimi, aileye aynı gelir güvencesiyle birlikte sağlanmalıdır.
- 8.3 Her koşulda, genç işçilerin (15-18 yaş arası) sağlık ve güvenliği dikkate alınır ve korunur. Bu koruma, onları tehlikeli veya gece işleri gibi belirli iş türlerinden alıkoymalı ve zihinsel, fiziksel, sosyal ya da ahlaki açıdan tehlikeli veya zararlı işleri yapmamalarını sağlayarak ekstra özen ve bağlılık gerektirir.
- 8.4 Uluslararası Çalışma Örgütü En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi'nde belirtilen hedefler ve şartlar karşılanmaktadır.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 8.5 Tüm işçiler için asgari yaşın yanı sıra çocuk işçi çalıştırıldığı tespit edilmesinde bakım, eğitim ve gelir ikamesini de içeren iyileştirme önlemlerini belirleyen bir istihdam politikası (doğrudan veya bir acente ya da üçüncü taraf aracılığıyla işe alınanlar da dahil olmak üzere tüm işçileri kapsayan) mevcuttur. Politika ayrıca genç işçilerin hangi koşullar altında istihdam edilebileceğini de ana hatlarıyla belirlemelidir.
- 8.6 İşyerinde, uygun dokümantasyon ve kayıt tutma sistemlerini içeren etkili bir yaş doğrulama süreci mevcuttur.
- 8.7 İlgili tüm işçiler, özellikle çalışma saatleri, gece vardiyaları, okul dönemindeki çalışma saatleri ve ağır veya tehlikeli işlerle ilgili olarak çıraklar ve stajyerler de dahil olmak üzere, genç işçilere yönelik hükümlere uymaları konusunda eğitilir.

### Öncü Uygulamalar

- 8.8 Eğitime erişimin önündeki engellerin azaltılmasına yardımcı olan toplumsal oluşturma faaliyetleri desteklenir. Bu faaliyetler, daha fazla okul sağlanması için yerel yönetimlerle birlikte çalışma, işçilere okul masrafları için ödenek sağlama, okul masraflarını finanse etme, okullara güvenli ulaşımı destekleme ve mesleki eğitim sağlamayı da kapsar.

9



## Adil Ücretler

Tüm işçilere adil ücretler ödenir.

### Zorunlu Şartlar

- 9.1 Tüm işçilere, standart bir çalışma haftası için, yasal asgari standartları karşılayan veya aşan ücretler, fazla mesai ücreti, sosyal yardımlar ve ücretli izinleri içeren toplam bir ücret paketi sağlanır.
- 9.2 Yasal olarak bağlayıcı toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen ücret koşulları uygulanır ve bunlara bağlı kalınır.
- 9.3 Ücretler zamanında, düzenli ve tam olarak ödenir.
- 9.4 İşçilere her ödeme dönemi için, ücretlerin tam tutarları da dahil olmak üzere ücretin bileşenlerini açıkça belirten, çalışılan normal ve fazla mesai saatlerini (işçilere saat bazında ödeme yapıldığı durumlarda), yan hakları, teşvikleri/ikramiyeleri ve kararlaştırılan tüm kesintileri belirten bir ücret bordrosu verilir.
- 9.5 Bir işçiye üretim hacmi, parça başı ücret, kota veya benzeri bir ödeme yapıldığında, ücret oranı işçinin normal çalışma saatleri içinde en azından asgari ücrete veya toplu iş sözleşmesi ücretine (hangisi daha yüksekse) eşdeğer bir ücret kazanabilmesini sağlar.
- 9.6 Tüm fazla mesai veya resmi tatillerde yapılan çalışmalar için, yerel yasal zorunluluklara ve/veya toplu iş sözleşmelerine göre uygun prim oranı üzerinden ücret ödenir.

- 9.7 Yasal olarak zorunlu kesintiler dışında ücretlerden yapılan diğer tüm kesintiler, yalnızca işçilerin anladıkları bir dilde açık ve yazılı rızası ile yapılır.
- 9.8 Vergi, sosyal sigorta veya sağlık sigortası gibi yasal olarak zorunlu kılınan tüm kesintiler her ödeme döneminde yasal olarak öngörülen hesaplara veya kurumlara ve yasaların gerektirdiği şekilde yatırılır.
- 9.9 İşle ilgili herhangi bir yaralanma, kaza, hastalık, maluliyet ve ölüm durumunda işçileri asgari olarak yerel işçi tazminat yasalarına uygun olarak kapsayacak şekilde sigorta yaptırılır.



## Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 9.10** Ücret ve tazminata ilişkin yazılı bir politika mevcuttur, şeffaftır ve tüm işçilere anlayabilecekleri bir dilde açıklanmıştır.
- 9.11** Ücretler, fazla mesai ücretleri, sosyal yardımlar, tatiller ve kesintilerle ilgili yasal zorunlulukları anlamak ve bunlarda yapılan değişiklikleri izlemek için bir süreç mevcuttur ve uygulanmaktadır.
- 9.12** İşçilere, uygun bir saat ve ücret sistemine dayalı olarak, çalışılan standart ve fazla mesai saatleri için doğru ödeme yapıldığını gösteren kayıtlar tutulur.

## Gelecekteki Zorunlu Şartlar

- 9.13** Unilever'e doğrudan mal ve hizmet sağlayan iş ortaklarının tüm işçileri en azından Geçim Ücreti veya Yaşam Geliri elde etmelidir. Bir Geçim Ücreti, işçiye ister maaş, ister saatlik, isterse de hacimsel çıktı/parça başı/kota esasına göre ödeme yapılsın, normal çalışma saatleri içinde (fazla mesai hariç) elde edilebilir olmalıdır.
- 9.14** Tüm işçilerin [Unilever Living Wage \(Geçim Ücreti\) web sayfasında](#) tanınan metodolojilerden biri tarafından tanımlanan yerel Geçim Ücreti'ni karşılayan veya aşan ücretler (veya gelirin uygun bir kısmı) almasını sağlamak için bir Geçim Ücreti yaklaşımı uygulanır ve yıllık olarak güncellenir.

## Öncü Uygulamalar

- 9.15** Tüm işçiler için onları niteliklerine, becerilerine ve deneyimlerine göre sınıflandıran; ücret ve ücret dışı yardımlar ve/veya teşvikler yoluyla performanslarını tanıyan ve ödüllendiren; ilgili piyasa ölçütlerine ve iş performansına göre ücretleri düzenli olarak değerlendiren ve ayarlayan ve ücretlendirme konularında düzenli sosyal diyaloga katılan en iyi uygulama adil bir ücretlendirme sistemi mevcuttur.
- 9.16** Geçim ücreti ve/veya geçim geliri gereksinimleri tedarikçilere ve onların üst tedarik zincirlerine kademeli olarak aktarılır.
- 9.17** İşçiler için sigorta, işle ilgili kaza ve maluliyetin ötesine geçerek işsizlik, annelik, sağlık ve emekliliği de kapsar.



10



## Makul Çalışma Saatleri

Tüm işçiler makul çalışma saatlerine göre çalışır.

### Zorunlu Şartlar

- 10.1 İşçiler, yerel yasal zorunluluklara göre normal ve fazla mesai saatlerinden daha fazla çalışmak zorunda değildir. Aşırı fiziksel ve zihinsel yorgunluğu önlemek amacıyla, yerel yasalar izin verse dahi, fazla mesai dahil haftalık toplam çalışma süresi yönetici olmayan işçiler için 60 saati aşmamalıdır.
- 10.2 Tüm fazla mesailer gönüllülük esasına dayanır. İş sözleşmesi sözleşmeye dayalı fazla mesaiye izin veriyorsa, işçiler bunu açıkça kabul etmiş olurlar.
- 10.3 İşçiler her yedi günlük dönemde birbirini izleyen en az 24 saat dinlenme ve yasal olarak gerekli yıllık izinleri kullanma hakkına sahiptir.
- 10.4 Üretimin veya hizmetin devamlılığı için gerçek bir ihtiyaç nedeniyle işçilerin bir dinlenme gününde çalışması gerekiyorsa, her 14 günde en az iki gün dinlenmelerini sağlamak için işçiler hemen ardından eşdeğer bir telafi dinlenme süresi almalıdır.
- 10.5 İşçiler, asgari olarak yürürlükteki yasalara uygun olması gereken makul yemek ve dinlenme molaları alma hakkına sahiptir.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 10.6 Düzenli çalışma saatleri ve fazla mesai için yazılı politikalar mevcuttur ve uygulanmaktadır; politikalarda fazla mesainin isteğe bağlı olduğu açıkça belirtilir.
- 10.7 Beklenen çalışma saatleri ve programları tüm işçilere anlayabilecekleri bir dil ve formatta iletilir.
- 10.8 İşçilerin fazla mesai yapmak için verdikleri onay belgelenir.
- 10.9 Ücret sistemi (örneğin parça başı ödeme) veya sözleşme türünden bağımsız olarak tüm işçiler için çalışma saatlerinin ve fazla mesainin kaydedilmesi, belgelenmesi ve izlenmesine yönelik tanımlı ve etkili mekanizmalar vardır.

### Öncü Uygulamalar

- 10.10 Yönetim rolleri de dahil olmak üzere tüm işçiler, fazla mesai de dahil olmak üzere haftalık 60 saatlik çalışma süresini aşmamalıdır.
- 10.11 İşçilere, en azından geçimlerini sağlayacak bir ücret kazanma becerilerinden ödün vermeden çalışma saatlerini azaltma yolları konusunda danışılır.
- 10.12 Çalışma süresi düzenlemeleri, işçilerin cezalandırılmadan ailevi ve kişisel ihtiyaçlarını (örneğin tıbbi randevular için izin ve çalışma saatleri/vardiya kapsamı konusunda esneklik ve çeviklik) karşılamalarına olanak tanır.

11



## Örgütlenme özgürlüğü

Tüm işçiler sendika kurma ve/veya sendikalara katılma ve toplu pazarlık yapma haklarını kullanmakta özgürdür.

### Zorunlu Şartlar

- 11.1 Tüm işçiler kendi seçtikleri bir sendikayı kurma ya da sendikaya katılma, temsil edilme ve toplu pazarlık yapma haklarını özgürce kullanabilir ve bunu yasal olarak gerekli olmadıkça gözdağı, taciz ya da önceden onay alma korkusu olmadan yapabilirler.
- 11.2 İşçiler, yasal grev hakkı da dahil olmak üzere haklarını bilir ve anlar. Başka hiçbir işçi, yönetici veya başka bir şirket temsilcisi bu haklardan yararlanmalarını engelleyemez.
- 11.3 Toplu pazarlık görüşmeleri, yasal olarak tanınan herhangi bir işçi temsilci grubunun talebi üzerine iyi niyetle başlatılır ve toplu sözleşmeler imzalanır ve uygulanır.
- 11.4 İşçi temsilcilerine karşı ayrımcılık yapılmaz ve işçi temsilcisi rolleri nedeniyle onlara karşı haksız iş uygulamaları gerçekleştirilmez. Temsilciler, işyerinde temsilcilik işlevlerini yerine getirmek için makul erişime sahiptirler.
- 11.5 Yerel yasaların örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına kısıtlamalar getirdiği durumlarda, işçilerin alternatif temsil, örgütlenme ve pazarlık biçimlerine izin verilir.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 11.6 Günlük faaliyetlerde örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ile ilgili açık politikalar ve süreçler mevcuttur ve bir işçinin sendika kurma veya sendikaya katılma tercihinin eşit muameleye (işe alma, disiplin, terfi, ücretler, çalışma saatleri, şikayetler veya iş sözleşmesinin feshi ile ilgili muameleler dahil) halel getirmeyeceğini açıklığa kavuşturur.
- 11.7 İşçilerin, yöneticilerin ve saha güvenlik görevlilerinin düzenli eğitimleri, işçilerin özgürce örgütlenme hakkının sağlanması ve toplu pazarlık ve iyi endüstri ilişkileri uygulamalarının (danışma ve müzakere dahil) etkili bir şekilde sağlanması için gerçekleştirilir.
- 11.8 Tanınmış sendikaların işyerindeki faaliyetlerini düzenleyen açık kurallar mevcuttur.

### Öncü Uygulamalar

- 11.9 Yeni politikalar ve prosedürler geliştirildiğinde, mümkün olan yerlerde işçi temsilcilerinden görüş alınır.
- 11.10 Yapıcı iş ilişkilerini teşvik etmek için sendika veya işçi temsilcileriyle sosyal diyalog kurulur ve ortak eğitimler düzenlenir (örneğin sağlık ve güvenlik eğitimi; cinsel tacizi önleme eğitimi).
- 11.11 İşçilerin örgütlenme özgürlüğü hakkına yönelik potansiyel riskleri belirlemek için bir değerlendirme yapılır ve tespit edilmesi halinde sorunu ele alacak önlemler alınır.



12



## Sağlık ve Güvenlik

Tüm işçiler, kazaları, yaralanmaları ve hastalıkları önlemek için riskleri belirleyen ve azaltan güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamında çalışır.

### Mandatory Requirements

- 12.1 İş sırasında veya işverenin faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan ya da bunlarla bağlantılı olan kazaları, yaralanmaları veya hastalıkları (fiziksel veya zihinsel) önlemek için sağlıklı ve güvenli bir işyeri sağlanır.
- 12.2 İşyerine giren tüm işçiler ve diğer kişiler, işyerinin doğasında bulunan tehlikeler hakkında açıkça bilgilendirilir ve bu tehlikelerden kaçınmak için yeterli bilgi ve kişisel koruyucu ekipman sağlanır ve acil bir durumda nasıl tahliye edileceğine dair açık ve uygun işaretler veya bilgiler sağlanır.
- 12.3 Tüm işçiler, ziyaretçiler ve herhangi bir operasyonel hizmet sağlamak ya da ürünlerle ilgilenmek üzere tesislere giren kişiler uygun şekilde eğitilir ve bir sağlık ve güvenlik olayının meydana gelmesi durumunda atılacak uygun adımlar hakkında bilgilendirilir.
- 12.4 Tüm işçilerin ücretsiz, içilebilir içme suyuna kolay erişimi vardır.
- 12.5 Lavabolar temiz ve tam bakımlıdır, akan su ve sabunla el yıkama olanakları içerir ve tüm işçilerin erişimine açıktır.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 12.6 İş sağlığı ve güvenliği için açık ve etkili politikalar ve prosedürler mevcuttur ve bunlar düzenli olarak güncellenmektedir.

- 12.7 İş sağlığı ve güvenliği politikaları ve prosedürleri, tüm ziyaretçilere ilgili bilgilerin verilmesini sağlayacak bir mekanizma ile birlikte, kurum genelinde yaygın bir şekilde iletilir ve etkili bir şekilde kademelendirilir.
- 12.8 Yöneticiler, amirler, sözleşmeli işçiler ve güvenlik görevlileri de dahil olmak üzere tüm işçilere tahliye tatbikatları da dahil olmak üzere düzenli ve tekrarlanan güvenlik eğitimleri verilir.
- 12.9 Çalışma sahasının büyüklüğü ve riskleriyle orantılı olarak işçiler ve yöneticiler tarafından açıkça anlaşılan rollere sahip etkili bir Sağlık ve Güvenlik Komitesi mevcuttur. Komite, işçileri işle ilgili kazalardan, yaralanmalardan ve hastalıklardan korumak amacıyla sağlık ve güvenlik risklerini azaltmak için iyileştirme planlarını belirlemeli, izlemeli ve uygulanmasını sağlamalıdır.
- 12.10 Her çalışma sahası için güvenlik planını yönetmek ve denetlemek üzere yönetimin kıdemli bir üyesi atanır.
- 12.11 Güvenlik planlarının etkinliği tatbikatlar ve diğer yollarla düzenli olarak test edilir.
- 12.12 Çalışma alanlarının yapısal bütünlüğü ve yangın güvenliği özellikle ve düzenli olarak değerlendirilir ve tespit edilen sorunlar ele alınır.
- 12.13 Operasyonlar, sağlanan ekipman alanları ve işçi barınma alanları da dahil olmak üzere, güvenlik sorunları açısından düzenli olarak değerlendirilir.

## Öncü Uygulamalar

- 12.14** Şirket genelinde sıfır kazaya ulaşma hedefleri aktif bir şekilde izlenmekte ve raporlanmakta, aynı zamanda meydana gelen kazaların şeffaf bir şekilde raporlanması teşvik edilmeye devam edilmektedir.
- 12.15** Acil durum planlaması ve işçilerin sağlık ve güvenliğinin önceliklendirilmesi de dahil olmak üzere bir kriz yönetimi planı mevcuttur.
- 12.16** İşverenler, hem zihinsel hem de fiziksel esenliği kapsayan iyi sağlık ve güvenlik uygulamaları sağlar ve işçiler de bunları benimsemeye ve sürdürmeye teşvik edilir.



13



## Şikayet Mekanizmalarına ve Çözümlerine Erişim

Tüm çalışanların adil prosedürlere ve çözüm yollarına sahip şikayet mekanizmalarına erişimi vardır.

### Zorunlu Şartlar

- 13.1 Tüm işçilere, iş ilişkilerinin bir parçası olarak ortaya çıkabilecek sorunların hızlı, tarafsız ve eşitlikçi bir şekilde çözülmesini sağlayan şeffaf, adil ve gizli prosedürler sağlanır.
- 13.2 Şikayet mekanizmaları BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler ile uyumludur ve işçilerin herhangi bir sorunu bildirebilmeleri için iyi bir şekilde iletilmiş ve erişilebilir durumdadır.
- 13.3 Şikayet mekanizmaları, şikayetçi tarafından belirli bir kişiye ifşa etme izni verilmedikçe, herhangi bir şikayetçinin gizliliğini garanti eder.
- 13.4 Bir şikayeti bildiren veya bir şikayetle ilgili herhangi bir soruşturmaya katılan kişilere karşı misilleme yapılmamalıdır.
- 13.5 Şikayetler etkili, zamanında ve saygılı bir şekilde tam olarak ele alınır ve uygun yönetim kademesine iletilir ve bu kademe tarafından denetlenir.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 13.6 Herhangi bir şikayeti ele almak için gizliliği sağlayan açık ve belgelenmiş bir süreç vardır (şikayet sahibi tarafından belirli bir kişiye ifşa etme izni verilmediği sürece).
- 13.7 Şikayet sahiplerini misillemeden korumak için özel önlemleri de içeren, şikayetlerini bildiren işçilere veya muhbirlere (bilgi uçuran kişilere) yönelik bir misilleme yapmama politikası vardır.
- 13.8 Tüm çalışanlar şikayetlerin ele alınmasına ilişkin politika ve prosedürler konusunda eğitilir ve yöneticiler karşılıklı suçlama ve misillemeden kaçınmak için özel olarak eğitilir.

### Öncü Uygulamalar

- 13.9 Şikayet mekanizmalarının etkinliğini sağlamak için şikayetlerin alınması ve ele alınmasına ilişkin anonimleştirilmiş veriler tutulur ve analiz edilir.
- 13.10 Uygun olan yerlerde operasyonel iyileştirmeler yapmak için şikayet ve memnuniyetsizliklerin kök nedenleri ve bunlarla ilgili altta yatan davranış kalıpları belirlenir.
- 13.11 Şikayet mekanizmaları, BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler ile uyumlu olarak, yerel toplulukların herhangi bir konuda şirkete bildirimde bulunmalarını sağlamak için yaygın bir şekilde iletilir ve erişilebilirdir.



## Arazi Hakları

**Yerli halklar da dahil olmak üzere, bireylerin ve yerel toplulukların mülkiyet ve arazi haklarına saygı gösterilir. Arazi gaspına karşı sıfır tolerans vardır.**

### Zorunlu Şartlar

Bu şartlar yalnızca arazinin satın alınması, kiralanması veya imhasına dahil olan iş ortakları için ve/veya bireylerin veya toplulukların haklarını etkileyebilecek olan arazi kullanımının değiştirilmesi durumlarında geçerlidir.

- 14.1 Arazi gaspının hiçbir türünde yer alınmamalı ve edinilen, kiralanmış veya kullanılan herhangi bir araziyle ilgili olarak başkaları tarafından arazi gaspına karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsenmelidir.
- 14.2 Geleneksel ve gayri resmi haklar da dahil olmak üzere bireylerin, toplulukların ve yerli halkların meşru arazi kullanım haklarına saygı duyulur ve mülkiyet, arazi ve arazi kullanımına ilişkin yerleşik haklarını korumak için gerekli özen gösterilir.
- 14.3 Arazi kullanımında bir değişiklik planlandığında, çevresel ve sosyal etkiler değerlendirilir ve etkilenen toplulukların katılımıyla uygun bir şekilde ele alınır ve etkilenen toplulukların erişebileceği bir formatta ve dilde yayınlanır.
- 14.4 Arazi edinimi, arazi kullanım planlaması, değişimi ve arazi geliştirimi, ulusal yasalara uygun ve arazi ve kaynaklar üzerindeki geleneksel haklar da dahil olmak üzere insan haklarına saygılı bir şekilde yönetilir.
- 14.5 Kadınların toprak mülkiyeti ve erişim hakkı tanınmalı ve bu hakka saygı gösterilmelidir.
- 14.6 İş ortakları, arazi edinimi, arazi kullanım planlaması ve değişikliği veya arazi geliştiriminin yerel toplulukların

meşru arazi kullanım haklarını etkileyebileceği veya başka türlü kolektif meşru arazi kullanımına tabi olan arazileri etkileyebileceği her vakada özgür, önceden ve bilgilendirilmiş rızanın (FPIC) etkin bir şekilde uygulanmasını aktif olarak arar ve belgelerir.

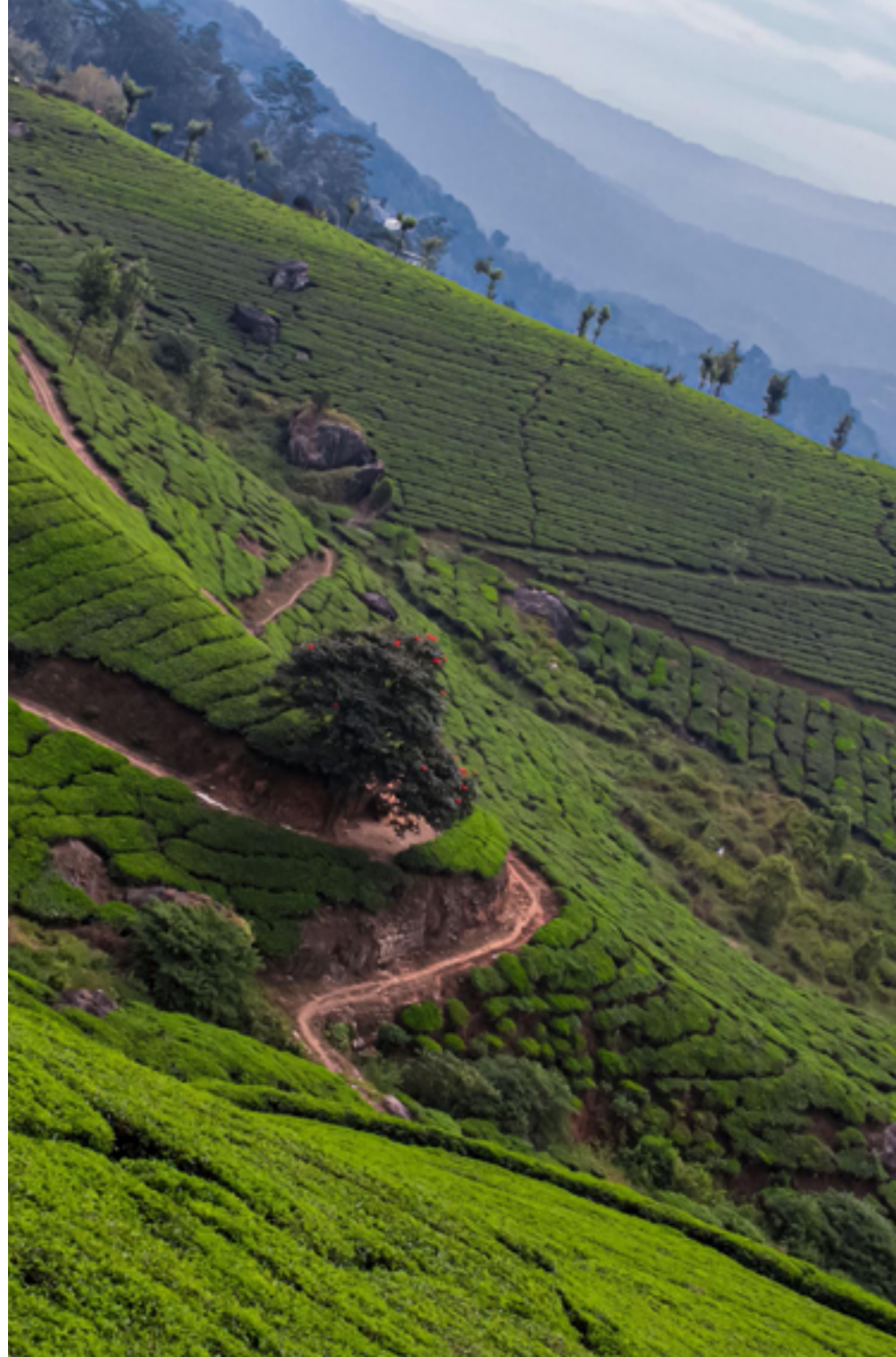
### Zorunlu Yönetim Sistemleri

Bu şartlar yalnızca arazinin satın alınması, kiralanması veya imhasına dahil olan iş ortakları için ve/veya bireylerin veya toplulukların haklarını etkileyebilecek olan arazi kullanımının değiştirilmesi durumlarında geçerlidir.

- 14.7 Arazi gaspına karşı sıfır tolerans da dahil olmak üzere, iş ortağının faaliyetlerinden etkilenen tüm meşru arazi kullanım hakkı sahiplerinin arazi haklarına saygı gösterilmesine ilişkin yazılı politikalar vardır.
- 14.8 İş ortağının faaliyetlerindeki arazi hakları ihlallerini etkin bir şekilde tespit etmek, önlemek, hafifletmek ve bunların nasıl ele alındığını ve düzeltildiğini açıklamak için devam eden bir operasyonel inceleme (Due Diligence) süreci mevcuttur.
- 14.9 Arazi hakları konularının ve şirket-topluluk etkileşiminin yönetilmesi için sorumluluk ve yeterli kaynak tahsis edilmiştir.
- 14.10 Arazi edinimi veya arazi kullanımı değişikliklerinden sorumlu kişiler, FPIC konusunda periyodik olarak eğitilir ve bu edinimlerin veya değişikliklerin etkilerini nasıl belirleyeceklerini ve değerlendireceklerini tam olarak anlarlar.

## Öncü Uygulamalar

- 14.11** Etki değerlendirme verileri cinsiyet, ulusal köken, kabile veya kasta göre ayrıştırılmıştır.
- 14.12** Sorumlu tarımsal yatırımları, tam izlenebilirliği ve BM'nin Arazi Kullanım Hakkı konusunda Gönüllü Rehber'ini aktif olarak desteklemek için kamusal bir bağlılık mevcuttur.
- 14.13** İnsan hakları ve çevre savunucularını ve meşru aktivizmde etkilenen hak sahiplerini destekleyen sivil toplum örgütlerini susturmak için kullanılan Demokratik Katılıma Karşı Stratejik Davalar (SLAPP'ler) açılmaz.





Unilever

Operasyon, tedarik, üretim, ürün dağıtımı ve hizmet tedariki, çevrenin korunması ve muhafaza edilmesi amacıyla yürütülmektedir.

İş ortakları, işleriyle bağlantılı olarak olumsuz etki yaratma potansiyeli en yüksek olan çevresel konuları belirlemek için risk temelli bir yaklaşım benimsemelidir. Temel İlke 15, doğanın korunması ve yenilenmesine yönelik bütüncül çevre yönetimi için Zorunlu Şartları özetler ve bunu Unilever'in iklim, su, atık, sıfır ormansızlaşma ve plastik alanlarında olumsuz etkileri en aza indirmek ve olumlu etkiyi en üst düzeye çıkarmak için en büyük fırsata sahip olduğu çevresel konuları ele alan iki ek Temel İlke izler. Sizler ayrıca işletmelerinizle ilgili başka alanlar da belirleyebilirsiniz.



15



## Doğayı Koruma ve Yenileme

İşler, doğayı (biyoçeşitlilik dahil) koruyacak, muhafaza edecek ve yenileyecek şekilde yürütülür ve palm yağı, soya, kağıt ve karton, çay ve kakao malzemelerinin tedarikiyle bağlantılı olarak ormansızlaşma veya dönüşümün gerçekleşmemesi sağlanır. Özellikle su stresinin yüksek olduğu bölgelerde su tüketimi azaltılır ve atık su tahliyesi uygun şekilde yönetilir.

### Zorunlu Şartlar

- 15.1 Çevrenin, doğanın ve biyoçeşitliliğin korunmasına ilişkin planlama, geliştirme ve ticari faaliyetlerle ilgili mevcut ve geçerli yasal izinler ve şartlar sağlanmıştır ve bunlara uyulmaktadır.
- 15.2 Su çıkarma, su kullanımı, yüzey suyu yönetimi ve atık su tahliyesi dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere suyla ilgili geçerli yasalara ve izinlere uyulur.
- 15.3 [İnsan ve Doğa Politikası Kılavuz İlkeleri'nde](#) tanımlanan kapsam dahilindeki malzemelerin doğrudan tedarikçileri, Unilever'e yalnızca [İnsan ve Doğa Politikası'nın](#) şartlarına göre geçerli son tarihe göre ormansızlaşma ve dönüşümün olmadığı doğrulanmış yerlerden elde edilen malzemeleri satacaktır.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 15.4 Su yönetimi ve atık su tahliyesi ile ilgili sorunları belirlemek ve hafifletmek için bir çevre yönetim sistemi mevcuttur ve periyodik olarak güncellenmektedir.

### Gezegen temel dayanağı altındaki her bir Temel İlke için Zorunlu Şartları karşılamak üzere aşağıdaki genel yönetim sistemleri mevcut olmalıdır.

- 15.6 Ulusal ve uluslararası kaynak kullanımı gereklilikleriyle ilgili inceleme (Due Diligence) politikaları ve süreçleri yürürlükteki yasa ve düzenlemelerin gerektirdiği ve Unilever tarafından satın alma öncesinde tavsiye edildiği veya talep edildiği ya da sözleşmede aksi kararlaştırıldığı şekilde mevcuttur ve uygulanmaktadır.
- 15.7 Gerekli tüm yasal izinler hakkında bilgi sahibi olunmasını ve bunlara uyulmasını sağlamak için ilgili tüm işçilere eğitim verilir.
- 15.8 Unilever'in ilgili tüm insan hakları, çevre koruma ve tedarik zinciri inceleme (Due Diligence) yasalarının raporlama ve açıklama gerekliliklerine uymak için bu verileri (raporlama veya gerekliliklerin anonimliğe izin verdiği durumlarda anonimleştirilmiş bir esasa göre) kullanmasına izin vermek için gerekli tüm veriler gerektiğinde Unilever ile paylaşılır.
- 15.9 İlgili politika ve prosedürler kuruluşunuz genelinde yaygın bir şekilde duyurulmakta ve uygun eğitimler verilmektedir.



Unilever

## Gelecekteki Zorunlu Şartlar

**Unilever tarafından bilgilendirildiğinde, ev bakımı, güzellik ve kişisel bakım ürünlerinde kullanılan bileşen ve formülasyon tedarikçileri için geçerlidir:**

- 15.10** Organik (karbon içeren) bileşenlerin biyolojik olarak parçalanabilirliğine ilişkin veriler, uluslararası kabul görmüş OECD test yöntemlerine göre Unilever'in kullanımına sunulmuştur.
- 15.11** Organik (karbon içeren) bileşenler ve formülasyonlar %100 biyolojik olarak parçalanabilir.

## Öncü Uygulamalar

- 15.12** [Unilever'in Rejeneratif Tarım İlkeleri'nde \(RAP\)](#) açıklananlar gibi sürdürülebilirlik uygulamaları ve performans iyileştirme planları, önemli çevresel sorunları ele almak için ilgili tüm iş faaliyetlerine dahil edilmiştir.
- 15.13** Tarımsal malzeme tedarikçileri için geçerlidir: [Unilever'in Sürdürülebilir Tarım Kodu](#) (SAC) ve kıyaslanan SAC eşdeğeri programlar ve standartlar uygulanmaktadır.
- 15.14** Tarımsal malzeme tedarikçileri, hassas alanlarda veya bu alanların yakınındaki faaliyetler için biyoçeşitlilik ve ekosistem risklerini yönetmeye yönelik planlar belirler ve uygular.

- 15.15** Maden çıkarmaya dayalı malzemelerin tedarikçileri için geçerlidir: [Sorumlu Maden Çıkarma Kodu \(CORE\)](#) veya diğer eşdeğer standartlarda tanımlananlar gibi şartlar uygulanır.
- 15.16** Sürdürülebilirlik uygulamaları ve çevre yönetim sistemleri, uygun politika ve prosedürlerin yürürlükte ve etkin olup olmadığını belirlemek için bağımsız uzmanların desteği ve yerel toplulukların katılımıyla düzenli olarak sistematik bir şekilde gözden geçirilir.
- 15.17** Su çekimi ve atık su üretimi ölçülür ve kamuya açıklanır.
- 15.18** Yüksek düzeyde su stresi olan bölgelerde, sızıntıları ve su israfını ele almak için su optimizasyonu kurulur ve ileri atık su arıtımı uygulanır.
- 15.19** Su Yönetimi İttifakı Standardı'nın uygulanması yoluyla su stresi olan alanlara öncelik verilerek su güvenliğinin iyileştirilmesi için kolektif eylemde bulunmaktadır.
- 15.20** Değer zincirindeki paydaşlar, saha sınırları içinde ve ötesinde biyoçeşitliliği ve ekosistem performansını iyileştirmek için çalışmaktadır.



16



## İklim Eylemi

Sera gazı (GHG) emisyonları Paris Anlaşması'nın hedefleri doğrultusunda azaltılmakta ve küresel ısınmayı sanayi öncesi seviyelere kıyasla 2 santigrat derecenin oldukça altında sınırlandırmaktadır.

### Zorunlu Şartlar

**16.1** Sera gazı emisyonlarının yönetimi ve azaltılmasına ilişkin tüm geçerli yasal zorunluluklara uyulur ve izinler alınır.

### Gelecekteki Zorunlu Şartlar

**16.2** Talep edildiğinde, Unilever'e satılan malzemelerin ürün düzeyindeki sera gazı emisyonlarına ilişkin ayak izi verileri, Unilever tarafından kamuya açık raporlamalarda ve Unilever'in kendi sera gazı azaltma hedeflerine ilişkin yetkililerle paylaşılır. Bu, kararlaştırılan bir metodoloji aracılığıyla yapılmalı ve üçüncü taraf doğrulamasını içermelidir.

**16.3** Sera gazı emisyonlarının azaltılması ile ilgili bir çevre yönetim sistemi mevcuttur, uygulanmaktadır ve sera gazı emisyonlarını belirlemek ve azaltmak için periyodik olarak güncellenmektedir.

### Öncü Uygulamalar

**16.4** Paris Anlaşması'nın hedefleri ve GHG Protokolü veya eşdeğer standardın gereksinimleri doğrultusunda sera gazı emisyonlarını azaltmaya yönelik kamuya açık bir hedef ve yol haritası belirlenir ve ilerleme en az yıllık bazda kamuya açık bir şekilde raporlanır. Sera gazı azaltım hedefleri, Bilim Temelli Hedefler girişimi (SBTi) tarafından şu adres üzerinden onaylanmıştır: <https://sciencebasedtargets.org>.

**16.5** Değer zinciri boyunca sera gazı emisyonlarını azaltmak için doğrudan ya da iklim konularında iş birliğine dayalı eylemleri teşvik eden ilgili sektör gruplarına katılım yoluyla (rekabet hukuku sınırları dahilinde) yukarı yönlü tedarikçilerle çalışılır.

**16.6** Karbon kredileri yalnızca kalan sera gazı emisyonları için ve SBTi doğrultusunda kanıtlanmış mutlak azaltımlardan sonra kullanılır ve sera gazı azaltımlarından ayrı olarak raporlanır.



17



## Atıksız Dünya

**Atık üretimi azaltılır ve toprağa sıfır atık bırakma hedefine ulaşılır. Plastik kullanımı ve atıkları azaltılarak plastikler için şeffaf ve döngüsel bir ekonomi oluşturulmasına yardımcı olunur.**

### Zorunlu Şartlar

- 17.1** Atıkların doğrudan veya atık alt yüklenicileri aracılığıyla depolanması, işlenmesi ve imha edilmesiyle ilgili geçerli yasalara ve izinlere uyulur. 17.2 Atıklar, insanların sağlık ve güvenliğini ve aynı zamanda çevreyi koruyacak şekilde depolanır, işlenir, nakledilir ve imha edilir.
- 17.3** Plastik hammadde tedariki, plastik üretimi, depolama, nakliye ve kullanım ömrü sonu yönetimi ile ilgili uygulanabilir tüm yasal zorunluluklara uyulur.
- 17.4** Tüketici sonrası geri dönüştürülmüş (PCR) plastik tedarikçileri, Unilever'e tedarik edilen malzemelerin kirletici maddeler için onaylanmış sınırlar içinde olduğunu doğrulamak için yıllık yer değiştirme testleri (Unilever'in standart test yöntemine göre) yapar ve bu sonuçların uygun kayıtları tutulur. Limitin üzerinde tespit edilen herhangi bir kirletici madde, risk değerlendirmesine tabi tutulmalı ve sonuç Unilever'e bildirilmelidir.

### Zorunlu Yönetim Sistemleri

- 17.5** Atık yönetimi ve azaltımı ile ilgili sorunları belirlemek ve hafifletmek için bir çevre yönetim sistemi mevcuttur ve periyodik olarak güncellenmektedir.

### Üretim süreçlerinde plastik kullanan tedarikçiler için geçerlidir:

- 17.6** Plastik üretimi, kullanımı ve kullanım ömrü sonu işlemlerini yönetmek için faaliyetlerinize uygun açık ve etkili politikalar ile yönetim kontrolleri mevcuttur ve bunlar periyodik olarak güncellenmektedir.
- 17.7** Operasyonlarınıza ve faaliyetlerinize uygun potansiyel olumsuz çevresel etkileri ve riskleri (plastik üretimi, kullanımı, azaltılması, toplanması ve kullanım ömrü sonu yönetimi ile ilişkili) belirlemek ve yönetmek için bir süreç mevcuttur. Belirlenen riskleri en aza indirmek için uygun prosedürler ve kontroller uygulanır.

### Gelecekteki Zorunlu Şartlar

#### Plastik ambalaj tedarikçileri için geçerlidir:

- 17.8** Plastik ambalaj tedarikçileri yalnızca tamamen yeniden kullanılabilir, geri dönüştürülebilir veya kompostlanabilir olarak tasarlanmış plastik tedarik eder.
- 17.9** Plastik ambalaj tedarikçileri, Unilever'in veya diğer alt yönlü tarafların şeffaflık ve izlenebilirlik çabalarını (plastiklerle ilgili) desteklemek için bir plastik envanteri geliştirir ve açıklar. Bu, işlenmemiş fosil bazlı içerik, tüketici sonrası geri dönüştürülmüş içerik gibi ilgili verileri ve plastiğin yeniden kullanılma, geri dönüştürülme veya kompostlanma kabiliyetine ilişkin ayrıntıları içerir.



Unilever

## Öncü Uygulamalar

- 17.10** Tehlikeli olmayan hiçbir atık, enerji geri kazanımı olmaksızın düzenli depolama sahalarına veya yakma işlemine gönderilmemektedir.
- 17.11** Ambalaj tedarikçileri, kullanılan işlenmemiş plastik miktarını yarıya indirir ve geri dönüştürülmüş plastik miktarını optimize eder.
- 17.12** Atık yönetimi ile ilgili yerel yasaların bulunmadığı yerlerde, atık yönetiminin (atık yönetimi taşeronları da dahil olmak üzere) uluslararası en iyi uygulamalar doğrultusunda yürütülmesini sağlamak için adımlar atılır.
- 17.13** İş ortakları, atık yönetiminin '5-R'sini uygulamak için uzun vadeli bir plan oluşturur: Reddet, Azalt, Yeniden Kullan, Yeniden Kullanım İçin Değiştir, Geri Dönüştür. (5 R)
- 17.14** Döngüsel ekonomi ilkeleri ve döngüsel iş modelleri oluşturmaya yönelik yaklaşımlar geliştirilmiştir.
- 17.15** Gıda atığının önemli olduğu iş ortakları için, 2030 yılına kadar doğrudan faaliyetlerinde gıda atığını yarıya indireceklerine dair kamuya açık bir taahhütte bulunulur. Teslimat için temeller, hedefler ve planlar belirlenir ve veriler dış endeksler aracılığıyla açıklanır.
- 17.16** Değer zinciri genelinde etkili plastik kullanım, azaltma, toplama ve geri dönüşüm stratejileri mevcuttur.
- 17.17** Plastik atıklarla mücadele etmek, endüstri sistemlerini, kıyaslama ve standartları uyumlu hale getirmek ve geliştirmek ve etkinleştirici teknolojilerden yararlanmak amacıyla plastik malzemelerde yenilik yapmak ve kullanım ömrü sonu yönetimini iyileştirmek için paydaşlarla (rekabet hukuku sınırları dahilinde) iş birliği ve ortaklıklar kurulur.



## İhlallerin Raporlanması

1. İş ortağının farkında olduğu ve makul bir süre içinde düzeltilmeyen Sorumlu Ortak Politikamızın Zorunlu Şartları'nı karşılamadaki herhangi bir kusur, mümkün olan en kısa sürede Unilever'e bildirilmelidir. Bunun yapılmaması Sorumlu Ortak Politikamızın ihlali anlamına gelecektir.
2. Gerçek veya şüpheli ihlalleri bildirenlere karşı misilleme korkusu olmaksızın hem iş ortakları hem de işçileri için seslerini duyurma kültürünü güçlü bir şekilde destekliyoruz.
3. İş ortakları ve çalışanları, topluluklar ve diğer paydaşlar, Sorumlu Ortak Politikamızın fiili veya şüpheli ihlallerini (bir Unilever çalışanı veya Unilever adına hareket eden herhangi biri tarafından yapılan herhangi bir hata dahil) telefonla veya çevrimiçi olarak Unilever'e bildirebilirler. Raporlar gizli ve anonim olarak sunulabilir (yasaların izin verdiği durumlarda). Daha fazla bilgi için [Bir Vaka Bildirin](#)'e tıklayın veya [www.unilevercodesupportline.com](http://www.unilevercodesupportline.com) adresine erişin.
4. Unilever, dile getirilen her türlü endişeyi araştırarak ve bulguları iş ortağı ile görüşecektir. İş ortağı bu tür bir soruşturmaya yardımcı olacak ve makul olarak talep edilen her türlü bilgiye erişim sağlayacaktır.
5. Düzeltme gerekiyorsa, iş ortağı ihlali etkili ve hızlı bir şekilde çözmek için düzeltici eylem ve uygulama planlarını ve zaman çizelgesini oluşturacak ve Unilever'e bildirecektir.

## Uygulama İpuçları

1. Sorumlu Ortak Politikamızın herhangi bir ihlali riski altında olmadığınızdan emin olmak için mevcut politikalarınızı, prosedürlerinizi ve uygulamalarınızı Zorunlu Şartlara göre gözden geçirin.
2. Anlamadığınız alanları tartışmak veya bu Politika'nın şartlarını yerine getirirken karşılaşılabileceğiniz zorlukları bizimle paylaşmak için Unilever iletişim yetkilisi ile konuşun.
3. İlgili çalışanları Sorumlu Ortak Politikamız ve şüpheli ihlalleri Unilever'e nasıl bildirecekleri konusunda bilgilendirin.





Unilever

## Ek

Bu Sorumlu Ortak Politikası hazırlanırken aşağıdaki ilkeler, standartlar ve teamüller kullanılmıştır ve ek bilgi için yararlı bir kaynak olabilir:

- [BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler](#)
- [Çok Uluslu Şirketler için OECD Kılavuz İlkeleri](#)
- [Uluslararası Şeffaflık Örgütü tarafından hazırlanan Rüşvetle Mücadele için İş İlkeleri](#)
- [Uluslararası Ticaret Odası KOBİ'ler için Yolsuzlukla Mücadele Rehberi](#)
- [Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri](#)
- [Etik Ticaret Girişimi](#)
- Uluslararası Çalışma Örgütü: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) adresinde özel referansla:
  - [Uluslararası Çalışma Örgütü Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi](#)
  - [Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Saatleri Sözleşmesi](#)
  - [Uluslararası Çalışma Örgütü Asgari Yaş Sözleşmesi](#)
  - [Uluslararası Çalışma Örgütü En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi](#)
  - [Uluslararası Çalışma Örgütü Zorla Çalıştırma Sözleşmesi](#)
  - [Uluslararası Çalışma Örgütü Zorla Çalıştırmanın](#)

### [Kaldırılması Sözleşmesi](#)

- [Uluslararası Çalışma Örgütü Eşit Ücret Sözleşmesi](#)
- [Uluslararası Çalışma Örgütü Ayrımcılık \(İstihdam ve Meslek\) Sözleşmesi](#)
- [Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi](#)
- [Uluslararası Çalışma Örgütü Anneliğin Korunması Sözleşmesi](#)

**NOT:** Bu Sorumlu İş Ortağı Politikası, önceki Sorumlu Tedarik Politikamızın ve Sorumlu İş Ortağı Politikamızın yerini alır ve bunların yerine geçer. Tedarikçi ile yapılan herhangi bir belge veya sözleşmede Sorumlu İş Ortağı Politikamıza, Sorumlu Ortak Politikasına, Sorumlu Tedarik Politikamıza, Sorumlu İş Ortağı Politikamıza, ve/veya Tedarikçi Kurallarımıza yapılan atıfların bu Sorumlu İş Ortağı Politikasına atıfta bulunması amaçlanmaktadır.

Sözlük ve sıkça sorulan sorular da dahil olmak üzere Sorumlu Ortak Politikamız hakkında daha fazla bilgi için lütfen [Unilever.com/responsible-partner-policy](http://Unilever.com/responsible-partner-policy) adresini ziyaret edin. Bir tedarikçiyse, Gelecekteki Zorunlu Şartlar zaman çizelgeleri hakkında daha fazla bilgiyi aşağıdaki web sitesinde bulabilirsiniz <https://www.unilever.com/suppliers/becoming-a-unilever-supplier/>.

EK