

DANONE SÜRDÜRÜLEBİLİR TEDARİK POLİTİKASI



1 Eylül 2025

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	3
ÖNSÖZ	4
KAPSAM	5
UYGULAMA	6
YÖNETİŞİM, İZLEME VE ŞEFFAFLIK	8
İHLAL, ŞİKAYET ve ÇÖZÜM MEKANİZMALARI	10
TEMEL İLKELER HAKKINDA GENEL BİLGİ	11
TEMEL İLKELER	12
SOSYAL İLKELER	25
ÇEVRE İLKELERİ	34
İŞ ETİĞİ İLKELERİ	36
DURUM TESPİTİ YAKLAŞIMI VE DANONE POLİTİKALARI	39
EK	

Yayın Tarihi: 1 Haziran 2024

Çeviri tarihi: 1 Eylül 2025

Düzenleyen Departman ve Süreç

Sahibi: Satınalma Direktörlüğü

Onaylayanlar: Danone Sürdürülebilirlik Lideri

YÜRÜRLÜK TARİHİ VE ÖNCEKİ TAAHHÜTLER:

Bu Politika yayın tarihinden itibaren yürürlüğe girer ve kapsamdaki tedarikçiler için sözkonusu tarihten itibaren İş Ortakları için Danone Sürdürülebilirlik İlkeleri'nin yerine geçer.

BU POLİTİKA AŞAĞIDAKİ BELGELERİ TAMAMLAR:

İnsan Hakları Politikası, Orman Politikası, İklim Geçiş Planı, 2024 tarihli Su Hakkında Danone Etki Yolculuğu Raporu, Danone Etki Yolculuğu Taahhüdü, Zorla Çalıştırma Beyanı





GİRİŞ

“Danone ve ortakları için ikili projemiz doğrultusunda ekonomik büyümeyi artırmaya devam ederken, gıda değer zincirinin dönüşümüne birlikte katılarak gezegen ve insanlar üzerindeki olumlu etkimizi artırmayı hedefliyoruz.”

Danone olarak dünyada 100 yıl, Türkiye’de 40 yılı aşkın süredir mümkün olan en fazla sayıda insana gıda yoluyla sağlık ulaştırma misyonu ile çalışıyoruz. İnsan sağlığı ile gezegen sağlığının birbiri ile bağlantılı olduğu inancına dayanan “Tek Gezegen. Tek Sağlık” vizyonumuz ışığında sürdürülebilir değer yaratmaya ve bu değeri paylaşmaya odaklanıyor, gezegenimizin sadece bugününe değil yarınına da yatırım yapıyoruz. Dünyamızın kaynaklarının sınırlı olduğu bilinciyle çevresel etkimizi gözeterek üretirken, toplumsal katkı sağlamayı da önceliklendiriyor, yatırımlarımızı ve hedeflerimizi bu çerçevede şekillendiriyoruz.

Gıda şirketleri için günümüzün işletme bağlamı, artan bir şekilde zordur ve bağlantılı sosyal ve çevresel zorluklar taşır. Şirketlerin insan hakları ihlallerini giderme yönündeki çabalarına rağmen, dünya genelinde savunmasız durumdaki insan sayısının artmasıyla bağlantılı olarak, küresel tedarik zincirlerinde modern kölelik vakaları artmaktadır. Aynı zamanda, yaşamı korumak için gereken sekiz gezegensel sınırdan yedisi ihlal edilmiştir ve bu da gezegensel istikrarı sağlamak için acil, adil, eşitlikçi ve yenileyici işlemler gerektirmektedir.

Bu sistemik zorluklar, işbirliğini, güçlendirilmiş kolektif eylemi ve küresel gıda tedarik zincirlerinin dönüşümünü gerektirmektedir. Danone bu dönüşümde aktif bir rol üstlenmeye ihtiyaç duymakta ve istemektedir. Performans ve sürdürülebilirliğin el ele gittiğine dair ikili projemiz ve inancımız temelinde ve Danone Sürdürülebilirlik İlkeleri’ne dayanarak, 2023 yılında Danone Etki Yolculuğumuzu başlattık.

¹ OECD Sorumlu İşletme Kuralları durum tespiti yaklaşımına bakınız ([link](#))

Sağlık, Doğa ve İnsanlar ve Topluluklar olmak üzere üç temel dayanak etrafında şekillenen bu yol haritası, her kategorimizde değer yaratımını ve liderliği yönlendirmenin yanı sıra gıda tedarik zinciri boyunca ekosistemlerin dayanıklılığını güçlendirmeyi amaçlayan somut bir yol haritasıdır.

Bu gıda sisteminin dönüşümünün kalbinde, stratejik kaynakların yönetimine yeni bir yaklaşım bulunur. En önemli sosyal ve çevresel etkilerin tedarik zincirlerimizde gerçekleştiğini biliyoruz. Bu sebeple, değerli tedarikçilerimiz olarak, bu gıda sistemi dönüşümünde önemli bir göreviniz bulunmaktadır.

Aşağıda “SSP” olarak anılan bu Sürdürülebilir Tedarik Politikası, çiftçiler hariç 1. Aşama tedarikçiler için, İş Ortakları için Danone Sürdürülebilirlik İlkeleri ve Uygulama Notunun yerine geçer. Politika, Danone ve tedarikçilerimiz için standartları belirler ve Şirketimizin adil, sürdürülebilir ve etik ilişkileri kurma taahhütlerini özetler. Danone politikayı hazırlamak için çeşitli paydaşlarla örneğin sendika temsilcileri, sivil toplum örgütleri ve uluslararası uzmanlarla yakın ilişkiler kurmuştur.

SSP, sosyal, çevresel ve etik konularda üç takım halinde Temel İlkeler etrafında yapılandırılmıştır. Temel Sosyal ve Çevresel İlkeler, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UNGP’ler), Uluslararası Haklar Bildirgesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) sekiz temel sözleşmesi tarafından kılavuzluk edilen Danone’nin Tedarikçilerinden beklentilerini desteklemektedir. Temel Çevresel İlkeler, en önemli olduğunu tespit ettiğimiz konulara odaklanmaya çalışır ve şirket hedeflerimizi, tedarikçilerimizden olan beklentilerimize uygun hale getirmektedir.

Son olarak, Temel İş Etiği İlkeleri [Danone’nin İş Ortakları için Davranış Kuralları’na dayanır](#).

Bazı durumlarda bu SSP’nin sektör normlarının ve/veya yerel yönetmeliklerin dışına çıktığını kabul ediyoruz. Dönüşümü uygulamanın zaman aldığını da kabul ediyoruz. Her bir İlke için, SSP, Danone’nin tedarikçilerin yerine getirmesini ve kendi tedarikçilerine kademeli olarak uygulamalarını istediği zorunlu şartların özetini sunar; SSP önerilen yönetim sistemlerini¹ (zorunlu şartları karşılamak için uygun tedbirler); ve sürekli gelişme ruhuyla ileriye doğru gitmeye çalışmak için gelişmiş uygulamaları içerir. Danone tüm tedarikçilerle bu yolculuğa çıkmış olup, yalnızca bu zorunlu şartları karşılayan veya karşılamak için faal bir şekilde çalışan tedarikçilerle birlikte çalışmak istemektedir. Danone ve ortakları için ikili projemiz doğrultusunda ekonomik büyümeyi artırmaya devam ederken, gıda değer zincirinin dönüşümüne birlikte katılarak gezegen ve insanlar üzerindeki olumlu etkimizi artırmayı hedefliyoruz.



KAPSAM

Bu bölümde SSP'nin uygulama kapsamı özetlenmiştir. SSP, Danone'nin "Tedarikçileri" için geçerlidir. Tedarikçi ifadesi; Danone ile gıda veya hizmet sağlamak amacıyla sözleşmeye dayalı ilişkisi bulunan tüm 1. Aşama tedarikçileri kapsamaktadır. Ancak, çiftçiler gibi aşağıda ayrıca belirtilen bazı özel tedarikçiler bu tanıma dahil değildir. Bu SSP tedarikçilerimizin tüm çalışanlarını, tedarikçilerimizin kontrol ettiği veya onlar tarafından kontrol edilen tüm birim, iştirak ve operasyonları, ayrıca tedarikçiler tarafından sürdürülen sözleşmeli işçileri ve hizmetleri kapsamaktadır (örneğin: imalat, güvenlik, yemek, temizlik ve benzeri hizmetler için sözleşmeli işçiler).

Her türlü işletme - SSP, çalışan sayısı ve büyüklüğünden bağımsız olarak, tüm tedarikçi işletme türleri ve faaliyet alanları için geçerlidir.

Tedarikçilerin kendi politikaları - Tedarikçiler kendi politikalarını benimsemişse, bu politikaların SSP'de belirtilen Zorunlu Gereksinimleri karşıladığını veya aştığını göstermek ve teyit etmekle yükümlüdür.

Geniş tedarik zinciri - Danone, tedarikçilerin geniş tedarik zincirimizde SSP'nin uygulanmasında oynadığı kritik rolün farkındadır. Bu nedenle, tedarikçilerin kendi tedarik zincirlerinde (2. Aşama ve sonrası dahil) ve Danone ile sözleşme kapsamında çalışan taşeronlarında, SSP'ye eşdeğer zorunlu şartları kademeli olarak uygulamaları gerekmektedir olarak uygulaması gerekir.

Geniş tedarik zincirinde SSP'nin zorunlu şartlarının (veya en azından SSP'ye eşdeğer tedarikçi şartlarının) uygulanması; iletişim kurulmasını, bilgilendirme ve açıklamaların yapılmasını, uyumluluğun izlenmesini (özellikle raporlama süreçleri ve denetimler aracılığıyla), önemli sorunların veya devam eden risklerin Danone ile paylaşılmasını ve genel olarak SSP'nin (veya eşdeğer şartların) mümkün olan en geniş kapsamda uygulanmasını gerektirir.

1. Aşama tedarikçilerin üzerindeki tüm tedarikçilerin, asgari olarak İş Ortakları için Danone Davranış Kuralları'na uyması beklenmektedir.

Bununla birlikte, belirli özel tedarikçiler ve Danone'nin bazı iş ortakları SSP kapsamı dışında bırakılmıştır.

Kapsam Dışı Tedarikçiler:

- Bu kategoriye; çiftçiler, sanayi ve ticari faaliyeti bulunmayan kamu kurumları ile akademisyenler dahildir.
- İş ortakları arasında; ortak girişim paydaşları, distribütörler, müşteriler, bayiler, acenteler, franchise veren kuruluşlar, ithalatçılar, perakendeciler, hayır kurumları, sivil toplum kuruluşları, sağlık çalışanları ve kanaat önderleri yer almaktadır.

Bu tedarikçiler ve iş ortaklarıyla yürütülen ilişkiler, İş Ortakları için Danone Sürdürülebilirlik İlkeleri ve Uygulama Notu çerçevesinde yönetilmektedir.



UYGULAMA

SSP, üç temel dayanak üzerine inşa edilen Danone Sürdürülebilirlik İlkeleri'nin güncellenmiş halidir: Sosyal İlkeler, Çevre İlkeleri ve İş Etiği İlkeleri.

Şartlar

Her bir İlke, aşağıdaki tabloda tanımlanan üç kısım halinde yapılandırılmıştır.

Tedarikçilerin, zorunlu şartları karşılamaları ve bu şartları etkin şekilde yerine getirmek için uygun yönetim sistemlerine sahip olduklarını kanıtlamaları gerekir. SSP, her bir zorunlu şart için halihazırda önerilmekte olan bazı uygun yönetim sistemlerini sunar.

SSP düzenli olarak güncellendiğinden, bu sistemlerin bir kısmı gelecekte zorunlu hale gelebilir. SSP'ye sürekli gelişim anlayışı yön vermektedir; Danone, tedarikçileri yaklaşımlarını sürekli iyileştirmeye teşvik etmekte ve gelecekteki uygulamalar için ilham kaynağı olacak gelişmiş uygulamalar önermektedir.

ZORUNLU ŞARTLAR

Bu şartlar, sözleşmeye dayalı bir yükümlülük niteliği taşımaktadır. Tedarikçilerin, kendi operasyonlarında bu şartlara uymaları ve bunları tedarik zincirlerine kademeli olarak uygulamaları gerekmektedir.

Tedarikçiler, Danone ile iş yapmayı kabul ettiklerinde, bu SSP'de yer alan tüm zorunlu şartlara ilişkin taahhütleri ve hükümleri de kabul etmiş sayılırlar. İş yapmayı kabul ettiklerini gösteren durumlar; herhangi bir hukuki sözleşmenin veya Genel Satın Alma Şartları (GTCP) ya da Genel Hizmet Şartları (GTCS)'nin kabul edilmesi veya imzalanması ve/veya bir siparişin (PO) yerine getirilmesi ya da genel olarak Danone ile iş yapmayı kabul ettiklerini gösteren herhangi bir işlem olabilir.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

Tedarikçilerin, kendi kuruluşları bünyesinde, Zorunlu Şartları etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayan yerinde yönetim sistemlerine sahip olduklarını kanıtlamaları ve bu sistemleri kendi tedarik zincirlerinde kademeli olarak uygulamaları gerekmektedir.

Tedarikçiler, sahip oldukları uygun Destekleyici Yönetim Sistemlerin türünü ve kapsamını, işlerinin büyüklüğü, türü ve risk profiline göre değerlendirip belirlemekten sorumludur.

En uygun destekleyici yönetim sistemleri; Tedarikçilerin Zorunlu Şartları karşılamasına olanak tanıyan, operasyonel politikalarını, yazılı belgelerini, prosedürlerini, araçlarını ve eğitimlerini kapsar.

SSP her bir Zorunlu Şart için, bazı tavsiye edilen Destekleyici Yönetim Sistemleri sunar.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

Bunlar, Tedarikçilerin sürekli iyileştirme çabalarının bir parçası olarak uygulamaları teşvik edilen, günümüze kadar kaydedilmiş (sınırlama olmaksızın) önemli uygulama örnekleridir.

UYGULAMA

Tedarikçilerden, çalışanlar ve/veya çevre için en yüksek korumayı sağlayan tüm ulusal, bölgesel ve uluslararası yasa ve düzenlemelere uymaları beklenmektedir.

Tedarikçiler, özellikle ILO'nun temel sözleşmeleri ile kölelik ve insan ticaretini yasaklayan mevzuatlar dahil olmak üzere uluslararası çalışma standartlarına uyarak, çalışanlarının ve işçilerinin insan haklarına saygı göstermeli ve ayrıca faaliyetlerinden etkilenen kişilerin haklarını korumalıdır.

İlgili durumlarda, tedarikçilerden, biyolojik çeşitliliğin korunmasını sağlayan; gıda güvenliği ve su ile hijyene erişimi destekleyen; zararlı toprak değişimini, su ve hava kirliliğini, zararlı gürültü emisyonunu veya aşırı su kullanımını önleyerek insan sağlığına zarar gelmesini engelleyen tedbirleri uygulamaları beklenir.

Ayrıca, tedarikçiler, alım öncesinde Danone tarafından belirtilen veya sözleşmede kararlaştırılan tüm şartları yerine getirmelidir. Buna, menşe üretim tesislerinin gözetim zincirini, sertifikasyonunu ve uydu doğrulamasını doğrulayan bilgilerin paylaşılması da dahil olabilir.

Çelişen şartlar - Yerel yasaların zorunlu koşulları, uluslararası insan hakları veya çevre yönetmelikleri ve standartları, sözleşmeler veya kararlaştırılan şartlar SSP veya Tedarikçilerin politikalarından farklılık gösterdiğinde, en yüksek standart uygulanacaktır.

Şartlar arasında çatışma olması durumunda, yerel yasalar geçerli olur; ancak Tedarikçiler, mümkün olan en yüksek ölçüde uluslararası yönetmelik ve standartlara uyum sağlama yollarını araştırmakla yükümlüdür.



İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti - Danone, tedarikçilerini OECD'nin Sorumlu İş Uygulamaları (RBC) çerçevesinde, insan hakları ve çevresel durum tespiti (HREDD) yapmaya teşvik eder.

HREDD'in amacı, tedarikçilerin kendi faaliyetleri aracılığıyla oluşabilecek veya katkıda bulunabilecekleri sosyal ve çevresel olumsuz etkileri, ayrıca iş ilişkileri kapsamında kendi işleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olumsuz etkileri belirlemek, önlemek, hafifletmek ve bu etkilerin nasıl ele alınıp yönetildiğini göz önünde bulundurmaktır.

YÖNETİŞİM, İZLEME VE ŞEFFAFLIK

Yönetişim ve etkinlik

Danone, tedarikçilerimizin farklı yasal çerçeveler ve çalışma ortamlarında faaliyet gösterdiğini ve sorumlu tedarik yaklaşımımızın izlenmesi ve sürekli geliştirilmesi gerektiğini kabul eder. Bu nedenle, SSP periyodik olarak ve gerektiğinde (ör. yönetmelik değişiklikleri doğrultusunda) gözden geçirilecektir.

Yönetim ve Gözetim:

Yönetim Kurulu (CSR Komitesi), SSP'nin gözetimini üstlenecek; uygulamanın takibi sorumluluğu Etki Komitesi'ne ait olacaktır.

İletişim ve Uygulama:

SSP, tedarikçilere işe alıştırma sürecinde iletilecek ve onlarla yapılan sözleşmelerin bir parçası haline gelecektir.

SSP'de yapılacak değişiklikler, benzer şekilde tedarikçilere bildirilecektir.

Ortak Dayanıklılık ve Geliştirme:

Danone, tedarikçilerin yaşadıkları zorluklar hakkında açık ve şeffaf olmalarını teşvik eder. Uyumu artırmak amacıyla, geliştirme planlarını ortaklaşa tasarlamayı ve uygulamayı taahhüt eder.

Tedarikçi Sorumlulukları:

Tedarikçilerden, SSP'yi kendi tedarikçilerine ve yüklenicilerine iletmeleri ve faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde uygulamalarını sağlamaları beklenir.

Etkinlik Ölçümü:

- SSP'nin etkinliği, mevcut yönetim sistemi ve uyumu izlemek amacıyla benimsenen risk tabanlı yaklaşım aracılığıyla ölçülecektir.
- Danone, Etki Yolculuğu kapsamında SSP'nin tüm tedarikçilere 2030 yılına kadar dağıtılmasını taahhüt etmiştir.
- Yıllık raporlarımızda, kilit performans göstergelerine (KPI) karşı ilerleme raporlanacaktır.

Danone, tedarikçilerin SSP'ye uyumunu izlemek amacıyla aşağıdaki risk tabanlı durum tespiti yaklaşımını uygulamaktadır.

1. Öz Değerlendirme ve Durum Tespiti İncelemeleri:
Seçili tedarikçiler doğrudan veya online bir platform üzerinden öz değerlendirme ve durum tespiti incelemelerini gerçekleştirecektir.
(Tedarikçiler, söz konusu platformlar olan Sedex, Ecovadis veya karşılıklı mutabakat sağlanan alternatif eşdeğer platformların tescil maliyetlerini karşılayacaktır.)
Tedarikçilerden, iş ilişkisi süresince bilgilerin güncel ve geçerli olmasını sağlamaları beklenir.
2. Üçüncü Taraf Doğrulama:
Danone'nin talebi doğrultusunda, yüksek riskli veya öncelikli alanlarda üçüncü taraf denetimler ve/veya işçi anketleri ile bağımsız doğrulama yapılır. Denetim masrafları tedarikçi tarafından karşılanır.
İlgili olduğunda, tedarikçi veya iş sağlayıcı tarafından sağlanan işçilerin konaklama birimleri ve taşıeron üretim sahaları da denetime dahil edilebilir.
3. Denetim Standartları ve İşbirliği:
Danone, uluslararası alanda tanınmış denetim standartlarını kullanır ve AIM-Progress platformu üyesi olarak, emsal üye şirketler tarafından talep edilen denetimleri karşılıklı olarak tanımayı taahhüt eder.
Ayrıca, Tüketici Malları Forumu'nun Sürdürülebilir Tedarik Zinciri İnisiyatifine destek vermektedir.

YÖNETİŞİM, İZLEME VE ŞEFFAFLIK

Kilit hammadde veya paketlenme malzemeleri için tedarik zinciri şeffaflığı

Tedarikçiler, yetkili taşeronları ve aracılari² içerik malzemelerinin şeffaflığı ve izlenebilirliğinin sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır ve asgari olarak aşağıdaki yükümlölükleri yerine getirecektir:

- Danone'ye tedarik edilen malların veya hammaddelerin menşe ülkesinin ve üretim yerlerinin lokasyonunun belirlenmesi. Gelecekte, bu beklenti sahaya kadar izlenebilirliği kapsayabilir.
- Kaynaktan ürüne izlenebilirlik sağlayarak gıda güvenliği taleplerini yerine getirmek ve ortak sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak. Mümkünse ve belirtilmişse, bu ayrılmış (Gözetim Zinciri) tedarik olmalıdır.
- Kendi operasyonlarında ve tedarik faaliyetleri dahil olmak üzere, SSP'ye eşdeğer şartları uygulamak ve aynı şartları kendi tedarik zincirlerine kademeli olarak yaymak.
- Ürünlerin sertifikalandırıldığı durumlarda, tedarikçilerden sertifikasyon şartlarına tam uyum göstermeleri beklenir. Mümkünse ve belirtilmişse, bu ayrılmış (Gözetim Zinciri) tedarik olmalıdır.

Danone, bu bilgileri kalite, gıda güvenliği, etik ve çevresel amaçlar doğrultusunda kullanma hakkını saklı tutar. Tedarikçilerden, kendi tedarikçilerinin ve alt tedarikçilerinin denetim ve değerlendirme faaliyetlerini kolaylaştırmaları beklenir..

² Aracılar, Danone'nin kendi 1. aşama ticari olarak taahhüt altına sokan tedarikçileriyle birlikte sözleşmeye bağladığı hizmet ve malzemelerin yapılmasında, kaynak sağlanmasında veya üretilmesinde yer alan kuruluşlar olarak tanımlanır. Tacir, yarı bitmiş ürün üreticileri, toplayıcılar ve kooperatifler, vb. şeklinde çeşitlilik gösterir.

Raporlama için veri paylaşımı

Tüm gerekli veriler, Danone'nin ilgili insan hakları, çevre koruma ve tedarik zinciri durum tespiti raporlama gerekliliklerine uymasını sağlamak ve müşterilerimiz ile tüketicilerimizin beklentileri doğrultusunda hareket etmek amacıyla, gerekli durumlarda Danone ile paylaşılır.

Gerekli hallerde ve raporlama veya açıklama şartlarının izin verdiği durumlarda, bu veriler isimsiz olarak kullanılabilir.



İHLAL, ŞİKAYET VE ÇÖZÜME MEKANİZMALARI

SSP'nin amacı, tedarikçilerle düzenli diyalog ve sürekli çalışma ilişkileri sayesinde sorumlu tedarik uygulamalarının yapıcı olarak geliştirilmesine yönelik bir dayanak tesis etmektir.

Tedarikçiler, SSP'de ortaya konan Zorunlu Şartların herhangi birisinin karşılanmaması veya ihlal edilmesinden haberdar olur olmaz bunu Danone'ye bildirmelidir. Zamanında bildirilmemesi SSP ihlali olarak değerlendirilecektir.

Telafi edici işlemlerin yapılması gerekirse, tedarikçiler telafiye erişim sağlayacak ve net takvimi olan, zararı/ihlali nasıl sonlandıracakları, yönetecekleri, azaltacakları ve gelecekte tekrarlanmasını nasıl önleyecekleri konusunda ayrıntılar içeren bir eylem planını derhal paylaşacaktır.

Tedarikçilerin sorumluluğunu kapsam dışı bırakmadan veya sınırlamadan, Danone tedarikçilerin Zorunlu Şartları karşılamaları için gerekli olan etkiyi kullanarak ve UNGP'lere göre telafi eylem planlarına katkıda bulunarak onları desteklemeyi ve onlarla birlikte çalışmayı taahhüt eder.

Zorunlu Şartları karşılamak için gerekli iyileştirmelerin gösterilememesi ve SSP'nin ağır şekilde veya tekrarlı olarak ihlal edilmesi halinde, Danone'nin sözleşmelerin feshedilmesi veya sipariş iptal edilmesi ve geçerli sözleşme şartlarına uygun olarak yapılan ticaretin durdurulması gibi işlemleri yapma hakkı saklıdır.



Şikayet Mekanizması

Fiili veya şüpheli SSP ihlallerini bildirenlere karşı misilleme korkusu olmaksızın, hem tedarikçiler hem de çalışanları ve işçileri adına konuşma kültürünü güçlü bir şekilde destekliyoruz.

Tedarikçiler, çalışanları ve işçileri, topluluklar ve diğer paydaşlar, telefon veya www.danoneethicsline.com adresindeki DANONE Etik Hattı üzerinden SSP'deki fiili veya şüpheli ihlalleri Danone'ye bildirebilirler.

Raporlar, gizli tutulur ve kanunen izin verildiği durumlarda isim belirtilmeden gönderilebilir.

Danone, tedarikçilerden kendi işçileri (ve mevcut olduğunda kendi kurumları) için etkin şikayet mekanizmaları bulundurmalarını bekler.

Bu şikayet mekanizmaları, ilgili kişilere herhangi bir misilleme yapılmadan, zamanında geri bildirim sağlayan, anlaşılabilir ve şeffaf bir süreç kullanarak sorunları derhal ele almak için uygun bir yönetim içermelidir. Mekanizmalar, isim verilmeden şikayette bulunmaya ve bu şikayetlerin ele alınmasına da imkan tanımalıdır.

Bu mekanizmaların varlığı ve kapsamı, tüm işçilere ve temsilcilerine net bir şekilde iletilmeli ve tüm işçilerin eşit şekilde erişim hakkı olmalıdır.

Danone'nin, kendi şikayet mekanizmaları aracılığıyla SSP'ye uyum konusunda dile getirilen her türlü sorunu araştırma ve bulguları ilgili tedarikçi ile görüşme hakkı saklıdır. Tedarikçiler, araştırmalara destek olmalı ve makul bilgi taleplerine olumlu yanıt vermelidir.

³ Etkin bir şikayet mekanizması meşru, erişilebilir, öngörülebilir, adil, şeffaf gibi nitelikler taşır, haklarla uyumlu olup sürekli öğrenme kaynağıdır (Bkz. UNGP'lerin 31 sayılı ilkesi ve yorumları)

TEMEL İLKELER HAKKINDA GENEL BİLGİ

Sosyal İlkeler

1. Çocuk İşçiliği Yasaktır: Tüm işçiler uygun yaşta olmalıdır.
2. Zorla Çalıştırma, Kölelik ve İnsan Ticareti Yasaktır: Tüm işler gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmalıdır.
3. Ayrımcılık Yasaktır: Tüm işçilere saygı gösterilerek eşit muamele uygulanır.
4. Taciz ve İstismar Yasaktır: Tüm işçilere iyi muamele gösterilir.
5. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakları: İşçiler bu haklarını kullanabilir.
6. İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Refah: İş ortamı güvenli ve sağlıklı olmalıdır.
7. Çalışma Saatleri: Tüm işçiler için çalışma saatleri makul olmalıdır.
8. Maaşlar: Tüm işçilere adil ve yasalara uygun ücret ödenmelidir.
9. Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık: Tüm çalışanlar ve paydaşlar için sağlanmalıdır.
10. Toplulukların ve Yerel Halkların Arazi Hakları: Saygı gösterilmeli ve korunmalıdır.

Çevre İlkeleri

11. Biyoçeşitliliği Korumak
12. Ormansızlaştırma Yapmamak ve Arazi Dönüştürmeyi Önlemek
13. Döngüsellik: Ambalaj ve gıda israfını azaltmak
14. Su: Kaynakları korunma ve yenilemek
15. İklim Değişikliği: Sera gazı emisyonlarını azaltmak
16. Çevre Yönetim Sistemi
17. Hayvan Sağlığını Desteklemek

İş Etiği İlkeleri

18. İş Ortağı Seçim Süreci ve Çıkar Çatışması
19. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele, Para Aklamayı Önleme, Rekabet Kanunu ve Uluslararası Ticari Yaptırımlar
20. Hediye ve Ağırlama Politikaları



Not: Belge genelinde Temel İlkelerden; Sosyal İlkeler, Çevresel İlkeler ve Etik İlkeler olarak bahsetmekteyiz.

SOSYAL İLKELER



ZORUNLU ŞARTLAR

Çocukların herhangi bir biçimde yasadışı çalıştırılması veya bundan yararlanılması kesinlikle yasaktır.

On beş (15) yaş altındaki çocuklar çalıştırılmaz ve işyerinde, uygulamanın doğrulanması ve güvence altına alınması için gerekli araçları da içeren etkin bir yaş doğrulama süreci bulunmalıdır. Yerel mevzuatta daha yüksek bir asgari çalışma yaşı veya zorunlu eğitim yaşı belirlenmişse, ilgili sınır uygulanır. Bu rehber, ILO tarafından kabul edilen istisnalara tabidir.

On beş ile on sekiz (15-18 yaşında) yaş arasındaki genç çalışanların sağlığı ve güvenliği özel olarak korunur. Bu kapsamda, gençlerin tehlikeli işlerde, gece vardiyalarında veya zihinsel, fiziksel, toplumsal ve ahlaki açıdan zararlı olabilecek ve eğitim hayatlarını olumsuz etkileyebilecek işlerde çalıştırılmaları yasaktır.

Çocuk işçiliğinin tespit edilmesi durumunda, öncelik çocuğun menfaatine verilerek, çocuğun on beş (15) yaşına veya ülke mevzuatına göre zorunlu eğitim yaşına kadar uygun eğitime erişimini sağlayacak politika ve programlar geliştirilir veya desteklenir. Ayrıca, ilgili durumun düzeltilmesi için bir iyileştirme planı uygulanır.

⁴ Bu tanımın 2 istisnası vardır (ILO 138'e göre): yerel asgari yaştan, kanun kapsamında çalışmak için veya zorunlu eğitim için daha yüksek olduğu haller. Bu durumda daha yüksek yaş geçerli olur; veya yerel kanunların/ devletin asgari 14 yaşı belirlediği hallerde. Bu durumda daha düşük yaş geçerli olur.

Ayrıca, 13-15 yaş arasındaki reşit olmayan çocuklar, öğrenimlerine paralel olarak, aşağıdaki şartların bulunması ve kanunun izin vermesi halinde, ana-babası veya velisi [vasisi]nin sahip olduğu veya onlar tarafından işletilen bir çiftlikte çalışabilirler: Yalnızca hafif işler ve zorla çalıştırma veya bonded labour (borçların para ile değil de doğrudan işçilik ve istihsal gücü ile ödenmesi) haricinde; Sınırlı süreyle (haftalık en fazla 14 saat); İş çocukların fiziki ve ruhsal sağlığını tehlikeye atmaz; İş çocukların okulda eğitim almasını veya boş zamanlarını engellemez; İş gece gerçekleşmez, ağır kaldırma işlerinden veya tehlikeli çalışma koşullarından oluşmaz.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Üçüncü taraflar veya acenteler aracılığıyla istihdam edilenler de dahil olmak üzere tüm çalışanlar için istihdam politikaları ve prosedürleri mevcuttur. Bu politikalar, istihdam için asgari yaş, genç çalışanların çalışabileceği koşullar ile uyumluluğun doğrulanması ve belgelendirilmesi için gerekli araçları kapsamaktadır.
- Ayrıca, üçüncü taraflar veya acenteler aracılığıyla istihdam edilenler de dahil tüm çalışanlara, çıraklar ve stajyerler de dâhil olmak üzere genç çalışanlara yönelik hükümlere uymaları konusunda eğitim verilmektedir. Bu eğitim, çalışma saatleri, gece vardiyaları, okul dönemlerinde çalışma düzenlemeleri ile ağır veya tehlikeli işlerde çalışma konularını kapsamaktadır.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Etkili telafi prosedürleri uygulanmaktadır. Uzman desteğinden (örneğin, devletin çocuk koruma görevlileri veya yerel çocuk hakları örgütleri) yararlanılmakta; telafi süreçleri yalnızca sağlık ve eğitimle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda düzenli mali destekleri de (zamanda aylık bağlama gibi) içermektedir.
- Telafi planı belgelendirilmiş ve doğrulanmış olup, benzer durumların tekrarlanmaması için gerekli önlemler alınmıştır (örn. CLMRS).
- Tedarikçi, alt kademedeki tedarikçilerin çocuk işçiliğini önlemek, yönetmek, azaltmak ve ortadan kaldırmak amacıyla benzer prosedürleri uygulamasını sağlamak için tedarik zincirinde kapsamlı bir risk değerlendirmesi gerçekleştirmiştir.
- Çocuk işçiliğinin daha yaygın görüldüğü bölgelerde ise tedarikçi, eğitime erişimdeki engellerin azaltılmasına katkıda bulunmak için toplumsal kapasite geliştirme çalışmalarını desteklemektedir. Bu kapsamda, yerel yönetimlerle iş birliği yaparak ek okul imkânları sağlamakta, çalışanlara okul masrafları için ödenek sunmakta, okullara güvenli ulaşımı desteklemekte ve mesleki eğitim fırsatları geliştirmektedir.

ZORLA ÇALIŞTIRMA, KÖLELİK VE İNSAN TİCARETİ YASAKTIR

İşler, gönüllülük esasına dayalı olarak yapılır.

ZORUNLU ŞARTLAR

Tüm işler, çalışanların özgür iradeleriyle ve herhangi bir ceza veya yaptırım tehdidi olmaksızın yürütülmelidir. Hapis, insan kaçakçılığı, ödünç işçilik veya borç esareti gibi her türlü zorla çalıştırma kesinlikle yasaktır.

- Çalışanların hareket özgürlüğü hiçbir şekilde kısıtlanamaz. Bu kapsamda, tedarikçi tesislerinde tutulma, konaklama veya ulaşım sağlanması gibi durumlarda fiziksel sınırlamalar uygulanamaz; kötü muamele, pasaport veya kimlik belgelerinin ya da değerli eşyaların alıkonulması, yasadışı işçilerin yetkililere ihbar edilmesi tehdidi veya benzeri cezai yaptırım tehditleri kabul edilemez. Çalışanlar, normal sözleşme hükümlerine tabi olmak kaydıyla işten ayrılma özgürlüğüne sahiptir.
- Çalışanlardan iş için hiçbir ücret talep edilemez. İşe alım, istihdam ve fesih ile ilgili tüm maliyetler işveren tarafından karşılanır (İşveren Öder İlkesi).
- Hiçbir çalışan borçlandırılmaz veya çalışmaya zorlanamaz. İşçiler, işlerinin şartlarını ve koşullarını önceden bilerek, anlaştıkları şekilde düzenli olarak ücretlerini alarak özgürce çalışırlar. Çalışanların aşırı işe alım ücretleri, haksız depozitolar, yetkisiz ücret kesintileri, disiplin veya para cezaları ya da şirket malları, araçları ve üniformaları için şişirilmiş bedeller nedeniyle borçlandırılmasına izin verilmez.

Tüm çalışanlarla yazılı sözleşme yapılır. İstihdam koşulları şeffaf olmalı, işe alım öncesinde çalışanlara açıkça iletilmeli, çalışanlar tarafından anlaşılmalı ve kabul edilmelidir. Bu koşullar, iş kanunlarına ve ilgili düzenlemelere veya sektörde geçerli yaygın standartlara –hangisi daha yüksekse– uygun olmalıdır. Gerektiğinde, istihdam resmi makamlara beyan edilerek yasal olarak kayıt altına alınır.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- İşveren–çalışan ilişkisinin temel unsurları (çalışma saatleri, fazla mesai, ücret, yan haklar, izinler, disiplin süreçleri ve şikâyet mekanizmaları) işe alım aşamasında, çalışanın anlayabileceği bir dilde sözlü olarak açıklanır. Bu koşullar, çalışan tarafından özgür iradeyle kabul edilmeli; gerektiğinde yazılı tercümesi de sağlanan bir sözleşme ile belgelenmeli ve işe başlamadan önce hem işveren hem de çalışan tarafından resmi olarak onaylanmalıdır. İş başladıktan sonra ise tüm çalışanlar, temel haklarını ve yan haklarını açıklayan bir eğitimden geçirilir.
- Çalışanlar kendi özlük belgelerinin sahibi olup, talep etmeleri halinde bu belgeleri saklayabilmeleri için kendilerine bireysel ve güvenli depolama imkânı sağlanır. Çalışanların kimlik belgelerini teslim etmelerinin kanunen zorunlu olduğu özel durumlarda, belgelerine kolay erişimleri güvence altına alınır ve ilgili işlem tamamlandıktan sonra belgeler derhal kendilerine iade edilir.
- Çalışanların işe alım ücretlerini ödemek zorunda kalabileceği durumları önlemek, tespit etmek ve gidermek amacıyla Sorumlu İşe Alım politikaları ve prosedürleri yürürlüktedir. Bu kapsam, akredite iş bulma kurumlarının veya işgücü aracılarının seçimi ve izlenmesini de içermektedir. Ayrıca, ILO'nun zorla çalıştırmaya ilişkin 11 göstergesi dikkate alınarak potansiyel risk işaretleri proaktif şekilde takip edilmektedir.

⁵ [ILO zorla çalışma göstergeleri](#); zafiyetin istismarı; kandırma; hareket kısıtlaması, izolasyon; fiziksel veya cinsel şiddet; korkutma ve tehditler; kimlik belgelerin alıkonulması; maaşların verilmemesi; borç esareti; kötü çalışma ve yaşam koşulları, aşırı fazla mesai.

ZORLA ÇALIŞTIRMA, KÖLELİK VE İNSAN TİCARETİ YASAKTIR

İşler, gönüllülük esasına dayalı olarak yapılır.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Tüm çalışanlara, zorla çalıştırmanın belirtilerini nasıl tespit edeceklerini anlamaları ve olası sorunları bildirmeleri için eğitim verilmektedir.
- Tedarikçi, yalnızca insan ticareti ve zorla çalıştırmayla mücadeleyle yönelik politikalar geliştirmiş olan akredite iş bulma kurumları ve iş sağlayıcılarla çalışmaktadır.
- Sorumlu işe alıma ilişkin asgari gereklilikleri tanımlayan ve çalışanlara fırsat doğması halinde kalıcı veya yönetici rollere erişim imkânı sağlayan resmi hizmet sözleşmeleri mevcuttur.
- Tedarikçi, öncelikli risk alanlarını belirlemek ve sorumlu işe alım prosedürlerinin etkin şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla tedarik zincirinde risk değerlendirmesi gerçekleştirmiştir.
- İşe alım, seçim ve işe yerleştirme süreçlerinde sorumlu işe alım standartlarının karşılanıp karşılanmadığını belirlemek için tedarikçi, tüm yeni sözleşmeli çalışanlar ile göçmenler veya savunmasız gruplardan gelen çalışanlarla görüşmeler yapmaktadır.
- Çalışanların işe alım ücreti ödediğinin tespit edilmesi durumunda ise, mümkün olan hallerde çalışanların bu ücretlerinin tam olarak geri ödenmesi için gerekli destek sağlanır.
- Politikalar, prosedürler ve eğitimler, zorla çalıştırmanın önlenmesinde etkinliklerini koruduklarından emin olmak amacıyla düzenli olarak gözden geçirilir ve güncellenir.



AYRIMCILIK YASAKTIR

Tüm işçilere saygı göstererek eşit muamelede bulunulur.

ZORUNLU ŞARTLAR

Tüm çalışanlara saygı gösterilir ve eşit muamele uygulanır. Hiç kimse, cinsiyet, ırk, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, uyruk, siyasi görüş, sosyal grup veya etnik köken gibi nedenlerle işe alım, ücret, terfi, disiplin, işten çıkarma veya emeklilik de dahil olmak üzere istihdam sürecinde herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakılamaz.

Ayrımcılık yapmak, desteklemek veya müsamaha göstermek kesinlikle yasaktır.

İşle doğrudan ilişkisi olmayan tıbbi testler, istihdam koşulu olarak uygulanamaz; bunun tek istisnası, kanunen zorunlu görülen veya iş sağlığı ve güvenliği kapsamında gerekli görülen testlerdir (örneğin uyuşturucu bağımlılığı testi). Bu durumlarda elde edilen test sonuçları yalnızca yasal amaçlarla kullanılabilir. Ayrıca, istihdam koşulu olarak çalışanlardan tıbbi geçmişlerinin paylaşılması talep edilemez.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Kilit yönetim fonksiyonlarının⁶ tamamında, ayrımcılığı yasaklayan net politika ve prosedür çerçeveleri bulunmaktadır. Bu çerçeveler, objektif ve şeffaf kriterler ile kontrol sistemleri aracılığıyla uygulanır ve sorumlu eğitimli personel tarafından yönetilir. İlgili belgeler uygun şekilde saklanır.
- Tüm çalışanlara, işyerinde kabul edilebilir saygılı davranışlar konusunda eğitim verilir. Çalışanların görüşlerini ifade edebilmelerini sağlamak amacıyla tüm komitelerde (şikâyet, disiplin, sağlık ve güvenlik) mümkün olduğunca cinsiyet dengesi gözetilir.
- Güvenlik uygulamaları, kötü muameleyle yol açmayacak şekilde tasarlanmıştır. Örneğin, fiziksel kontrol gereken durumlarda aynı cinsiyetten güvenlik personeli görevlendirilir ve aramalar, vücuda müdahale edilmeden gerçekleştirilir.

⁶ Kilit yönetim fonksiyonları arasında işe alım süreci, şikâyet yönetimi, disiplin, maaş, terfi ve işten çıkarma yer alır.



GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Kilit yönetim fonksiyonlarının politikaları ve prosedürleri periyodik olarak gözden geçirilir ve sözleşme türü ne olursa olsun tüm çalışanların işyerinde eşit hak ve yetkilere sahip olması sağlanacak şekilde iyileştirmeler yapılır. Kısa süreli, gündelik ve geçici işçiler ile savunmasız gruplara (örneğin kadınlar, göçmenler, engelliler, genç çalışanlar ve stajyerler/eğitim görenler) özel önem verilerek, bu çalışanların tam zamanlı yerel çalışanlarla aynı haklara sahip olmaları sağlanır. Ayrıca, esnek çalışma saatleri, çocuk ve bakmakla yükümlü olunan kişilerin bakımı veya mentorluk programları gibi destekler sunulur.
- Göçmen ve azınlık gruplarına, işyerine entegrasyonlarını kolaylaştırmak amacıyla banka hesabı açma, oturma hakkı edinme, dil ve iletişim dersleri gibi destekler sağlanır.
- Savunmasız grupların kariyer gelişimi ise koçluk, eğitim ve daha üst pozisyonlara başvurmaları için teşvik gibi uygulamalarla desteklenir.

ZORUNLU ŞARTLAR

Bedensel ceza, zihinsel veya fiziksel zorlama, sindirme, nefret söylemi, zorbalık, taciz, cinsel taciz ya da her türlü suistimalin uygulanması veya tehdidi kesinlikle yasaktır; bu tür davranışlar desteklenmez ve hiçbir şekilde müsamaha gösterilmez.

Tüm çalışanlar ve yöneticiler için erişilebilir şekilde, taciz ve istismarın kapsamını açıklayan bilgilendirici içerikler mevcuttur.

Çalışanlara yönelik tacizde bulunan yöneticiler, denetçiler veya saha güvenliği dâhil olmak üzere tüm çalışanlar, uygun disiplin süreçlerine tabi tutulur.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Her türlü taciz ve istismarı yasaklayan, ihlaller durumunda uygulanacak disiplin cezalarını içeren politika ve prosedürler mevcuttur.
- Tüm çalışanlara, özellikle yöneticiler, denetçiler ve saha güvenlik görevlilerine; taciz ve diğer sindirme biçimlerini nasıl tanıyacakları, nasıl önleyecekleri ve sorunları nasıl rapor edecekleri konusunda düzenli eğitim verilmektedir.
- Çalışanların bildirimde bulunmasına imkân tanıyan şikâyet mekanizmaları mevcuttur ve üst yönetim gerekli düzeltici önlemlerin alınmasını sağlamaktadır.



GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Cinsel taciz veya saldırı vakalarının yönetimine ilişkin prosedürler mevcuttur. Bu prosedürler, travma konusunda bilgilendirilmiş bir yaklaşım içerir ve ilgili riskleri dikkate alarak mağdurlara gerektiğinde danışmanlık ve diğer destek hizmetleri sunar.
- Tedarikçi, kadınların güvenliğini artırmak ve hem çalışanlar hem de toplumdaki kadınlar için cinsiyete dayalı şiddeti azaltmak amacıyla proaktif bir yaklaşım benimsemiştir. Bu kapsamda programlar, cinsiyet/güvenlik komitesi kurulmasını ve cinsiyet eşitliği ile güçlendirme eğitimlerini içerebilir.

ZORUNLU ŞARTLAR

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı gözetilir. İşçiler, ayırım yapılmaksızın kendi seçtikleri sendikaya katılma, sendika kurma ve toplu müzakere yapma hakkına sahiptir.

İşveren, çalışanların serbestçe seçtikleri sendika temsilcileriyle yapıcı bir diyalog kurar ve iyi niyet çerçevesinde müzakere yürütür. Sendikal faaliyetlere ve örgütlenme girişimlerine karşı açık ve destekleyici bir tutum benimsenir.

İşçi temsilcileri ayrımcılığa uğramaz; bu görevleri nedeniyle adaletsiz iş uygulamalarına maruz kalmaları engellenir. Ayrıca temsilcilerin, işyerinde görevlerini yerine getirebilmeleri için makul erişim imkânı sağlanır.

Örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğünün kanunla kısıtlandığı durumlarda ise işveren, bağımsız ve özgür örgütlenme ile müzakere süreçlerini desteklemek amacıyla alternatif işçi temsil mekanizmalarını kolaylaştırır.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Günlük iş yaşamında örgütlenme özgürlüğünü güvence altına almak üzere politikalar ve prosedürler uygulanmaktadır. Bu düzenlemeler, çalışanların bu haklarını kullanmalarının önündeki engellerin kaldırılmasını sağlamaktadır.
- Çalışanların sorunlarını dile getirebilecekleri mekanizmalar mevcuttur ve çalışanlar, şikayetlerinin nasıl değerlendirildiğini ve çözümlendiğini bilmektedir.
- Tüm çalışanlara hakları düzenli olarak bildirilmekte ve bu hakları anladıklarından emin olunmaktadır. Ayrıca, denetçilere ve yönetime, örgütlenme özgürlüğü ile çalışanların bu hakları kullanmalarını desteklemedeki rolleri konusunda özel eğitimler verilmektedir.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Tedarikçi, çalışanların sorunlarını ve memnuniyetlerini proaktif bir şekilde dinler ve buna uygun adımlar atar.
- Yeni politikalar ve prosedürler geliştirildiğinde, çalışan temsilcilerinin sürece katkıda bulunmaları sağlanır.

6 | İŞ SAĞLIĞI, GÜVENLİĞİ VE ESENLIK

ZORUNLU ŞARTLAR

Tedarikçiler, işyerinin ve çevresinin, çalışanlar ve saha ziyaretçileri için fiziksel bütünlük veya sağlık açısından tehlike oluşturmasını önlemelidir. Sürekli programların amacı, kazaların nedenlerini azaltmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek için gerekli eylemleri hayata geçirmektir. Şirket, mümkün olan en uygun güvenlik önlemleriyle yapısal tehlikeleri asgariye indirmiştir.

Çalışanlara sağlanan sıhhi tesisler, ekipmanlar yürürlükteki yasal gerekliliklere uygun olarak inşa edilmekte ve düzenli olarak bakım görmektedir.

Çalışanlara, asgari düzeyde sağlık ve güvenlik eğitimi verilmektedir. Ayrıca, içme suyu, yeterli sayıda temiz tuvalet, uygun havalandırma, anlaşılır yönlendirme levhalarıyla işaretlenmiş acil çıkışlar, yeterli aydınlatma, ara dinlenme imkânları ve gerekli Kişisel Koruyucu Ekipmanlar bedelsiz olarak sağlanmaktadır.

Tarım işçileri gibi dış mekanlarda çalışan işçiler için risk değerlendirmeleri kapsamında, molaların sıklığı ve gölge alan imkânları özellikle yoğun çalışma koşulları ve uzun çalışma saatlerinde, aşırı sıcak veya soğuk ortamlar göz önünde bulundurularak düzenli olarak gözden geçirilmelidir.

Şirket, çalışanlar ve temsilcileri arasında stres konusunda farkındalık ve anlayışı artırmaya yönelik uygulamalar geliştirmekte ve stres yaratıcı faktörleri azaltacak çalışma yöntemlerini araştırmaktadır.

İşle ilgili yaralanma ve hastalıklara maruz kalan çalışanlara, tam iyileşme ve işe dönüş süreçlerinde gerekli tüm tıbbi tedavi ve ilgili hizmetler eksiksiz olarak sağlanmaktadır.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- İş sağlığı ve güvenliği (İSG) için net ve etkin politikalar ile prosedürler mevcut olup, bu politikalar düzenli olarak güncellenmektedir. Bu kapsamda, belgelenmiş bir İSG risk değerlendirmesi ve gerektiğinde etkin bir İSG komitesi bulunabilir.
- Tüm üretim süreçleri ve ekipmanlar için yeterli İSG koruması ve önleyici bakım prosedürleri uygulanmaktadır.
- Müdürler, denetçiler, çalışanlar ve güvenlik görevlileri gibi tüm personele ve ziyaretçilere, koruyucu ekipman kullanımı, işyeri tehlikeleri ve olası İSG olaylarında alınacak önlemler konularını kapsayan proaktif güvenlik eğitimi düzenli olarak verilmektedir.
- Her saha için güvenlik planının uygulanması ve denetlenmesinden sorumlu kıdemli bir yönetim üyesi atanmıştır.
- İş alanlarının yapısal bütünlüğü ve yangın güvenliği özellikle değerlendirilmekte ve periyodik olarak güncellenmektedir.
- Çalışanlar her zaman temiz içme suyu ve özel tuvaletler gibi temel olanaklara kesintisiz olarak erişebilmektedir.
- Konaklama sağlanması durumunda, konaklama birimleri fabrika ve üretim alanlarından ayrı olup, özel hayatın korunması amacıyla erkekler, kadınlar ve aileler için ayrı birimler bulunmaktadır.
- İş sahasına ulaşım sağlanması zorunluysa, ulaşım araçları güvenli, uygun ve bedelsiz olarak temin edilmektedir.

⁷ Bkz. ILO önerisi: [Tavsiye R115 - İşçilerin Konutlarına ilişkin Tavsiye, 1961 \(No. 115\) \(ilo.org\)](#) ve [wcms_116344.pdf \(ilo.org\)](#)

6 | İŞ SAĞLIĞI, GÜVENLİĞİ VE ESENLIK

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- İSG performansı düzenli olarak raporlanır ve görselleştirilir; sorunları tespit etmek ve önleyici tedbirleri geliştirmek için temel neden analizi uygulanır.
- Sağlık ve güvenlik komitesinin etkin çalışmasını sağlamak amacıyla düzenli değerlendirmeler yapılmaktadır.
- Düzenli risk değerlendirmeleri gerçekleştirilir ve işyerinin değişen risk profili ile tehlikeli maddelere maruziyetin yerel çevre üzerindeki etkilerini yansıtacak şekilde sistemler güncellenir.
- Acil durum planlamasını ve işçilerin sağlık ve güvenliğini önceliklendirmeyi içeren bir kriz yönetim planı mevcuttur.



ZORUNLU ŞARTLAR

Fazla mesai hariç çalışma saatleri, çalışan sözleşmelerinde açıkça tanımlanmış olup yerel mevzuata ve uluslararası standartlara uygundur. Çalışanlar, sınırlı istisnalar dışında, fazla mesai dahil haftada 60 saatten fazla çalışmak zorunda değildir. İş-yaşam dengesini desteklemek amacıyla çalışma saatleri dikkatle planlanmaktadır.

Tüm fazla mesailer gönüllülük esasına dayanmalı ve işçi güvenliği, her çalışanın iş kapsamı, sıklığı ve toplam çalışma saatleri ile işgücünün bütününe olan etkisi dikkate alınarak sorumlu bir şekilde uygulanmalıdır.

Fazla mesai, normal istihdamın yerine kullanılmamalı, yalnızca istisnai durumlarda başvurulmalı ve her zaman yasal çerçevede primli olarak ya da ek izinler aracılığıyla telafi edilmelidir.

Tüm çalışanlara, yasal olarak tanınan ücretli izin hakları (resmi tatiller, yıllık izin, hastalık izni, analık/babalık izni vb.), vardiya molaları ve her hafta en az 24 saat kesintisiz dinlenme süresi sağlanır. Mevzuatın izin verdiği durumlarda, her 14 günlük çalışma döneminde 48 saatlik kesintisiz dinlenme hakkı da tanınmaktadır.

Çalışanların üretimin veya hizmetin sürekliliği için istisnai olarak dinlenme günlerinde çalışmaları gerekiyorsa, yasal şartlara uygun şekilde fazla mesai ücreti ödenir ve eşdeğer bir telafi dinlenme süresi sağlanır.

⁸ **ETİ Temel Şartları** gereğince, fazla mesai için istisnai durum, şunların tamamının karşılanması halinde tanımlanır: buna ulusal yasa tarafından izin verilir; buna iş gücünün önemli bir bölümünü temsil eden bir işçi örgütüyle serbestçe müzakere edilen bir toplu sözleşme tarafından izin verilir; işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için uygun önlemler alınır; ve işveren, beklenmeyen üretim artışları, kazalar veya acil durumlar gibi istisnai durumların geçerli olduğunu gösterebilir.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Normal çalışma saatleri ve fazla mesaiye ilişkin politikalar ve prosedürler mevcut olup uygulanmaktadır. Bu politikalar, fazla mesainin gönüllülük esasına dayandığını açıkça belirtmektedir. Çalışanların fazla mesaiye rıza gösterdikleri yazılı olarak belgelenmektedir. Beklenen çalışma saatleri ve programları, çalışanların kolayca anlayabileceği bir dil ve formatta tüm çalışanlara iletilmektedir.
- Tüm çalışanlar için, ücret sisteminden (örneğin parça başı ödeme) veya sözleşme türünden bağımsız olarak çalışma saatlerini izlemeye yönelik proaktif bir sistem bulunmaktadır. Bu sisteme Elektronik Zaman ve Devam Takip Sistemleri de dahil olabilir. Kayıtlar, çalışanların haftalık 45 saati aştığını tespit edebilecek şekilde tutulmakta; tedarikçiler ise vardiyalı çalışma düzenleri ve mekanizasyon gibi yöntemlerle aşırı çalışma saatlerini asgari seviyeye indirmek için gerekli önlemleri almaktadır.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- İstisnai durumlar dışında fazla mesaiyi önlemek amacıyla üretim planlama, maliyetlendirme ve zamanlama sistemleri uygulanmaktadır.
- Yoğun dönemler, aşırı fazla mesaiyi önleyecek şekilde planlanmakta; işgücü açığını veya artan sipariş hacimlerini karşılamak için uzun süreli fazla mesaiye başvurulmamaktadır.
- Tedarikçi, çalışanların iş-yaşam dengesi ve refahını destekleyen bir çalışma programı benimser. Çalışanlarla, geçimlerini sağlayacak ücret seviyelerini riske atmadan çalışma saatlerini azaltma yolları konusunda istişare edilmektedir.
- Çalışma saati düzenlemeleri, çalışanların ailevi ve kişisel ihtiyaçlarını (örneğin doktor randevuları) karşılamasına olanak tanıyacak esneklik içermekte ve bu nedenle çalışanların herhangi bir cezaya maruz kalması engellenmektedir.

ZORUNLU ŞARTLAR

Standart bir çalışma haftası için ödenen ücretler ve yan haklar, asgari ölçüde ulusal yasal standartlara veya sektör kıyaslama standartlarına (hangisi daha yüksekse) uygun olacak şekilde belirlenir ve çalışanlara sektör veya ülke genelindeki standart ödeme uygulamalarıyla kıyaslandığında adil bir ücret ödenir.

Tüm çalışanlara, ücretlerin kesin miktarlarını, yan hakları, teşvik ve ikramiyeleri ile her türlü kesintileri açıkça gösteren maaş bordroları her ödeme dönemi için düzenli olarak verilir ve çalışanların bu bilgileri anlaması sağlanır.

Ücretler, her ödeme döneminde zamanında ve tam olarak ödenir. Ödemeler doğrudan çalışanlara ulusal para birimi üzerinden yapılır veya çalışan adına açılmış banka hesabına yatırılır.

Emekli maaşı, konut yardımı, ücretli izin ve mesleki ödenekler dâhil olmak üzere, ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla tüm yasal olarak gerekli ve/veya sektörel ortak yan haklar (ilgili) çalışanlara sağlanır.

Yasal olarak zorunlu kesintiler dışında, ücretlerden yapılacak diğer tüm kesintiler yalnızca çalışanın açık ve yazılı onayı ile gerçekleştirilir. Üretim hataları, iş prosedürlerine uyulmaması veya ekipman kaybı ya da hasarı gibi disipline ilişkin sebeplerle ücret kesintisi yapılmasına izin verilmez.

Üretim, kota veya parça başına dayalı ücretlendirme uygulamalarında ise ücret oranı, normal çalışma saatleri içerisinde işçinin en azından asgari ücretini veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş ücretini (hangisi daha yüksekse) kazanmasına imkân tanıyacak şekilde düzenlenir.

Tüm çalışanlar, yürürlükteki ulusal yasal düzenlemeler doğrultusunda, mesleki yaralanmalar ve hastalıklara karşı koruma sağlayan bir sigorta veya sosyal güvenlik planı kapsamında yer almaktadır.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Ücretler ve tazminatlara ilişkin politikalar mevcuttur ve tüm yöneticiler ile çalışanlara bu politikaları doğru şekilde anlamaları için eğitim verilmiştir.
- Ücretler, fazla mesai ödemeleri, yan haklar, tatiller ve kesintilere ilişkin yasal mevzuatın anlaşılması ve bu mevzuatta meydana gelen değişikliklerin takip edilmesi amacıyla insan kaynakları düzeyinde prosedürler oluşturulmuş ve uygulanmaktadır. Bu uygulamalar, eşit işe eşit ücret ilkesinin sağlanması için periyodik değerlendirmeleri de kapsamaktadır.
- Çalışanların, standart çalışma saatleri ile fazla mesai saatleri karşılığında doğru ve eksiksiz ödeme aldıklarını gösteren kayıtlar düzenli olarak tutulmakta ve güvence altına alınmaktadır.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Tüm çalışanlar için, yeterlilik, beceri ve deneyimlerine göre kategorilere ayrılmasını sağlayan; ücret ve ücret dışı yan haklar ile teşvikler üzerinden performanslarını tanıyan ve ödüllendiren; çalışan maaşlarını temel ihtiyaçlar, takdirî gelir, piyasa karşılaştırma ölçütleri ve işletme performansına göre düzenli olarak değerlendiren ve gerektiğinde düzelten; ayrıca maaş konularında sürekli sosyal diyalog yürüten adil bir maaş sistemi uygulanmaktadır.
- Göçmen işçilerin havale işlemleri, çalışanların yazılı onayı ile gerçekleştirilmektedir.
- Tedarikçi, geçim ücreti planının/girişiminin bir parçasıdır ve geçim ücreti ödemeye yönelik adımlar atmıştır. Bu kapsamda, çalışanın bulunduğu bölgedeki asgari ücretin tanımlanması, bu ücret ile çalışan maaşları arasındaki farkların hesaplanması ve bu farkların kapatılmasına yönelik eylem planlarının hayata geçirilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca, çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamasını ve aynı zamanda keyfi harcamalar için de kullanılabilecek ek gelir elde etmesini mümkün kılan ücretlerin yeterliliği periyodik olarak değerlendirilmektedir.

ZORUNLU ŞARTLAR

Olumlu bir eşitlik ve kapsayıcılık kültürü teşvik edilmekte, yerel toplumu temsil edecek şekilde tüm iş kademelerinde çeşitlilik desteklenmektedir.



DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- İşe alım politikaları ve prosedürleri ayrımcılık içermez (bkz. İlke 2.3 – Ayrımcılık Yasaktır: Tüm çalışanlara saygı gösterilerek eşit muamelede bulunulur). İş tanımlarından mülakat süreçlerine kadar tüm uygulamalar kapsayıcıdır.
- Ücret yapısı ve terfiler adil olup, herkes için eşit şekilde uygulanır ve eşit fırsat yaklaşımını destekler. Bu kapsamda, bilgi ve becerilere dayalı ücretlendirme esas alınır ve hiçbir gruba karşı önyargılı davranışa izin verilmez.
- Kapsayıcılık ve çeşitlilik konularında (örneğin cinsiyet eşitliği, ırk ayrımcılığının önlenmesi vb.) tüm çalışanlara düzenli olarak eğitim verilir. Bu eğitimler sayesinde çalışanlar kendilerinden beklenen davranışların neler olduğunu bilir ve karşılaştıkları sorunları nasıl raporlayacakları konusunda bilgi sahibi olurlar. Uygun görülen durumlarda yöneticilere de çok kültürlü ve çeşitli ekiplerin etkin yönetimi, eşit fırsatların korunması ve doğru davranışların teşvik edilmesi konularında özel eğitimler sağlanır.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyen bir şirket kültürünün inşasına katkıda bulunmak amacıyla, hedeflere ulaşmak için bir eylem planı hazırlayan bir DE&I komitesi/konseysi oluşturulmuştur.
- İşgücü demografisi düzenli olarak takip edilmekte, ihtiyaç halinde belirli gruplara ilave destek sağlanmaktadır.
- Tedarikçi çeşitliliği programları kapsamında, çeşitlendirilmiş harcamaların artırılması, tedarikçilerin kapsayıcı uygulamaları benimsemeleri ve kendi tedarikçi tabanlarını çeşitlendirmeleri için iş birliği yapılmaktadır. Ayrıca, yeterince temsil edilmeyen topluluklara rehberlik etmek ve destek sağlamak amacıyla kamusal taahhütlerde bulunmaktadır.
- Cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğinin sağlanmasına yönelik politikalar uygulanmakta, bu doğrultuda somut, belirli ve ölçülebilir hedefler konulmakta ve düzenli olarak takip edilmektedir.

10 | TOPLULUKLARIN VE YEREL HALKLARIN ARAZİ HAKLARI

ZORUNLU ŞARTLAR

- Kişilerin, yerli halkların ve yerel toplulukların gayrimenkul, arazi veya doğal kaynaklar üzerindeki haklarına saygı gösterilir. Bu kişilere ait gayrimenkul, arazi veya doğal kaynakların kullanımı ve devri de dahil olmak üzere tüm işlemler, özgür, önceden ve bilgilendirilmiş rıza (FPIC), şeffaf sözleşme ve ifşa ilkelerine uygun şekilde yürütülür.
- Hiçbir şekilde toprak gaspına karışılmamalı ve satın alınan, kiralanın veya kullanılan arazilerle ilgili olarak başkalarının toprak gaspı girişimlerine karşı hoşgörü gösterilmemelidir.
- İnsan hakları savunucularına ve ifade özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğü, barışçıl toplanma ve protesto haklarını kullanan kişilere yönelik tehdit, sindirme, fiziksel veya hukuki saldırılara müsamaha gösterilmemeli ve bu tür eylemlere müdahil olunmamalıdır.
- Kadınların toprak sahibi olma ve toprağa erişim hakları tanınır ve desteklenir.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- BM'in Toprağa Ait Mülkiyetin Tam İzlenebilirlikle Yönetimine İlişkin Gönüllü Yönergeleri çerçevesinde, sorumlu tarımsal yatırımların aktif olarak desteklenmesi amacıyla kamusal taahhütlerde bulunulmuştur.
- İnsan hakları ve çevre savunucuları ile etkilenen hak sahiplerini meşru aktivizm faaliyetlerinde destekleyen sivil toplum örgütlerini susturmaya yönelik Kamu Katılımına Karşı Stratejik Davalar (SLAPP) uygulamalarına hiçbir şekilde müdahil olunmaz.
- Arazi haklarına ilişkin tedarik zinciri etki değerlendirme verileri, cinsiyet, ulusal köken, kabile veya kasta göre ayrıştırılarak takip edilir.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

Bu şartlar, arazi satın alma, kiralama veya satış sürecine katılan tedarikçiler için ve/veya arazi kullanımı tedarikinde yapılacak değişiklikler sırasında, bireylerin veya toplulukların haklarını etkileyebilecek durumlarda geçerlidir:

- Arazi haklarına saygı göstermek ve toprak gaspına karşı sıfır tolerans politikalarını uygulamak amacıyla gerekli politika ve prosedürler mevcuttur ve etkin şekilde uygulanmaktadır.
- Tedarik zincirinde arazi haklarının risk altında olduğu durumlarda, tedarikçiler topluluklar üzerindeki potansiyel riskleri ve etkileri etkili bir şekilde tanımlamak, önlemek, azaltmak ve ifşa etmek amacıyla uygun durum tespitlerini yapmakla yükümlüdür.
- Arazi kullanımında bir değişiklik planlandığında, etki değerlendirmeleri etkilenen toplulukların tam katılımıyla yürütülür ve sonuçlar, toplulukların erişimine açık bir format ve dilde yayınlanır.
- Arazi haklarıyla ilgili sorunların ve şirket-toplum etkileşiminin yönetiminden sorumlu kişiler atanır ve gerekli kaynaklar sağlanır.
- Tüm ilgili personele, Özgür, Önceden ve Bilgilendirilmiş Rıza (FPIC) konularında periyodik eğitimler verilir; böylece arazi alımı veya değişikliklerinin nasıl tanımlanacağı ve değerlendirileceği tam olarak anlaşılır.

ÇEVRE İLKELERİ

Danone, çevreye ve/veya şirkete yönelik riskler ile olumlu etki fırsatları açısından operasyonları ve tedarik zinciri için 7 Temel Çevresel İlkeyi belirlemiştir. Bu ilkeler, aşağıdaki çevresel alanları kapsamaktadır:

1. Biyolojik çeşitlilik
2. Ormansızlaşma ve arazi dönüştürme
3. Döngüsellik (ambalaj ve gıda atığı)
4. Su
5. İklim değişikliği ve sera gazı emisyonları
6. Çevre yönetimi
7. Hayvan refahı

Her Temel Çevre İlkesi için, belirli kategorilerdeki tedarikçilerin ve ilgili çevresel sorunları öncelikli⁹ olarak tanımlayan tedarikçilerin karşılaması gereken belirli Zorunlu Şartlar bulunmaktadır. Bu tedarikçiler, her ilke için açıkça belirtilmiştir.

Örneğin, Danone'ye hukuki hizmetler sağlayan bir tedarikçi bazı çevresel sorunları öncelikli olarak tanımlamış, ancak suyla ilgili sorunları bu kapsamda değerlendirmemiştir. Bu durumda, Su İlkesi için söz konusu tedarikçinin yalnızca tüm tedarikçileri ilgilendiren Zorunlu Şartı yerine getirmesi gerekir:

“İşler, suyun verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayacak şekilde yürütülür ve çevreye kirli veya zehirli atık su boşaltılmaz.”

Diğer Zorunlu Şartlar ise, su tüketimi ve/veya su yönetimini öncelikli olarak tanımlayan tedarikçilerle ilgilidir.

İşletmeler, çevre üzerindeki etkilerine ilişkin olarak artık daha fazla inceleme ve hesap verebilirlik ile karşı karşıyadır; ayrıca küresel, bölgesel ve yerel düzeylerde yasal düzenlemeler hızla değişmektedir. SSP güncel tutulurken, Danone tedarikçilerin ek şartları, satın alma öncesinde veya sözleşmede kararlaştırıldığı şekilde tamamlamalarını tavsiye edebilir ve/veya talep edebilir.

⁹ İşletmelerine, çevreye ve insanlara yönelik riskler ve olumlu etki yaratma fırsatları konusunda.

11 | BİYOÇEŞİTLİLİĞİ KORUMAK

ZORUNLU ŞARTLAR

İş süreçleri, kendi operasyonlarımızda ve tedarik zincirimizde biyoçeşitliliğin¹⁰ korunmasına uygun şekilde yürütülmektedir.

Biyoçeşitliliği öncelikli bir konu olarak belirleyen tedarikçiler, faaliyetlerinin özellikle kritik yaşam alanları¹¹ üzerindeki etkilerinin farkındadır. Bu tedarikçiler, tedarik, üretim ve/veya dağıtım süreçlerinin biyolojik çeşitliliği tehdit etmemesini veya zarar vermemesini sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca, zaman içinde onarıcı ve yenileyici etkiler yaratacak uygulamaları hayata geçirmeyi taahhüt ederler.

Tedarikçiler, güncel ve geçerli yasal izinlere sahip olup çevrenin korunması ile doğa ve biyolojik çeşitliliğe ilişkin planlama ve kalkınma şartlarına uygun hareket ederler. Hassas alanlarda yürütülen faaliyetlerde tüm yasal koruma kurallarına eksiksiz uyulmaktadır. Olası dökülme ve salınım durumlarında, tedarikçilerin sahaları olay öncesi koşullara geri döndürmek amacıyla uygulayacakları sağlam acil durum müdahale planları bulunmaktadır. Bu planlar, sahaların temizlenmesi ve iyileştirilmesini kapsamaktadır.

¹⁰ Biyoçeşitliliğin [Worldwide Fund for Nature-Dünya Doğayı Koruma Vakfı \(WWF\) tarafından yapılan tanımı](#): Bir bölgede bulunan tüm farklı yaşam türleri - doğal dünyamızı oluşturan çeşitli hayvanlar, bitkiler, mantarlar ve hatta bakteri gibi mikroorganizmalar. Biyoçeşitliliğin sürdürülebilir kullanımı, doğal kaynakları, Dünya'nın onları yenileyebileceği hızda kullanmaktır.

¹¹ Kritik yaşam alanları/yüksek koruma değerine sahip alanlar: Bu alanlar hem küresel hem de ulusal öncelikleri dikkate alır ve 'savunmasızlık' (tehdit) ve 'yerine konulamazlık' (nadirlik/sınırlı dağılım) koruma ilkeleri üzerine inşa edilmiştir. Bunlar, tehdit altındaki, endemik, topluluk halinde yaşayan ve göçmen türler için önemli öneme sahip yaşam alanlarını, tehdit altındaki veya benzersiz ekosistemleri ve kilit evrimsel süreçleri ele alan beş kritere göre belirlenir (IFC, 2019).

¹² Nature-Positive Global Goal for Nature: <https://www.naturepositive.org/>

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Biyoçeşitliliğin önemli olduğu durumlarda, operasyon sahalarında ve çevresindeki bölgelerde, tarımsal bağlamı, yüksek koruma değerine (HCV)¹² sahip alanların varlığını ve geçmişten kaynaklanan olası biyolojik çeşitlilik kayıplarını anlamak amacıyla akredite kuruluşlar tarafından düzenli biyoçeşitlilik etki değerlendirmeleri gerçekleştirilir.
- Bu değerlendirmelere dayanarak, HCV alanlarının korunmasını hedefleyen bir biyolojik çeşitlilik koruma planı hazırlanır.
- Danone'nin [Orman Politikası](#) ve [Su Politikası](#) kapsamındaki beklentilerini karşılamak amacıyla, ilgili kategorilerdeki tedarikçilerden ilave yönetim sistemleri geliştirmeleri talep edilebilir.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Tarımsal malzeme tedarikçileri, hassas alanlar içinde veya yakınında biyoçeşitlilik ve ekosistem risklerini yönetme planlarını belirler ve uygular. Bu planlar şunları içerebilir:
 - ✓ Faydalı böceklerin kullanımı, tarla sınırları ve rejeneratif tarım uygulamaları gibi onarıcı ve yenileyici yaklaşımların benimsenmesi.
 - ✓ 2030 yılına kadar net kayıp olmaması, 2030'dan itibaren net kazanç ve 2050'ye kadar tam gerikazanım hedefiyle uyumlu bir biyoçeşitlilik geçiş planının uygulanması.
 - ✓ Tarımsal üretimin yanı sıra doğal ekosistemlerin korunmasını sağlayan kolektif arazi kullanım yönetimi modellerine katılım; örf ve adet haklarının yasal olarak tanınmasını teşvik etmek; ve insanların ile toplulukların karar verici olarak sürece dahil edilmesi ve programlardan faydalanmalarının sağlanması.
- Ayrıca tedarikçiler, Doğa için Bilimsel Temelli Hedefler Girişimi (SBTN) veya Doğayla İlgili Finansal Açıklama Görev Gücü (TNFD) gibi harici raporlama girişimlerine katılım gösterir.

12 | ORMANSIZLAŞTIRMA VE ARAZİ DÖNÜŞTÜRMEİNİN ÖNLENMESİ

ZORUNLU ŞARTLAR

İş süreçleri, hammadde tedarikiyle bağlantılı olarak ormansızlaşma veya arazi dönüşümüne neden olmayacak şekilde yürütülmektedir.

Danone'nin [Orman Politikası](#) kapsamında tanımlanan kilit orman riski taşıyan malzemelerin tedarikçileri;

Ormansızlaşma,

Turba alanlarının kullanımı,

İnsan hakları ihlalleri ve sömürü

gibi uygulamalara karşı durmalı; yüksek karbon stoklarını korumalı ve yüksek koruma değerine (HCV) sahip arazileri arazi kullanım değişikliğinden muhafaza etmelidir. Bu tedarikçilerin, Hesap Verebilirlik Çerçeve Girişimi (AFI) operasyonel kılavuzları doğrultusunda, kendi operasyonları ve tedarik zincirleri için Ormansızlaştırma ve Arazi Dönüşümü İçermeyen (DCF) bir taahhüde sahip olmaları beklenmektedir.

Bu tedarikçilerden ayrıca, Danone'ye sağlanan kilit orman riski taşıyan malzemelerin, Danone'nin [Orman Politikası](#)'na (hedef tarihler: 31 Aralık 2020 ve 2025) uygunluğunu doğrulayan bilgiler sunmalarını sağlayacak bir uygulama yol haritası geliştirmeleri talep edilmektedir.

2023 tarihli AB [ormansızlaştırma içermeyen ürünler hakkında yönetmelik](#)teki kapsamında yer alan kategorilerdeki tedarikçilerin, ürünlerinin menşeinin yakın geçmişte ormansızlaştırılmış arazilerden gelmediğini ve orman bozulmasına katkı sağlamadığını kanıtlamaları gerekmektedir. Bu düzenleme, 30 Aralık 2024 tarihi itibarıyla yürürlüğe girecektir.¹³

¹³ https://environment.ec.europa.eu/topics/forests/deforestation/regulation-deforestation-free-products_en Mikro ve küçük ölçekli işletmelere daha uzun bir uyum süreci ve diğer özel düzenlemeler sağlanacaktır.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

Kilit orman riskli malzemelerin tedarikçileri için:

- İzleme, raporlama ve doğrulama süreçleri; tedarik zinciri şeffaflığı; ve düşük riskli veya risk azaltılmış kaynak uygulamaları ile ilgili politikalar ve prosedürler mevcuttur ve uygulanmaktadır.
- Bu uygulamalara, menşe üretim tesislerinin gözetim zinciri, sertifikasyonu ve uydu doğrulamasını doğrulayan bilgiler ve sertifikasyon da dahil olabilir.
- Tüm ilgili çalışanlara, kök nedenleri anlamaları ve mevcut risk azaltma önlemlerinin etkinliğini değerlendirmeleri amacıyla düzenli eğitimler verilir.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- DCF'ye ilişkin taahhüt ve uygulamalar, AFI ile uyumludur.
- Tedarikçiler, bu süreçte elde ettikleri sonuçları kamuoyuna bildirir.
- Tedarikçiler, ormansızlaştırma ve arazi dönüşümüne içermeyen tedarik taahhüdünde bulunan çok paydaşlı arazi girişimlerine aktif olarak katılırlar.
- Tedarikçiler, saha sınırları içinde ve dışında biyoçeşitliliği ve ekosistem performansını iyileştirmek amacıyla değer zinciri genelinde ilgili paydaşları belirler ve görevler (bkz. 11. Biyoçeşitlilik İlkesi).

ZORUNLU ŞARTLAR

- İşler, ambalaj ve gıda israfını azaltmayı hedefleyen bir şekilde yürütülmektedir.
- Tedarikçiler, ambalaj malzemelerinin çöp doldurma alanlarına gitmesini veya atık olarak kalmasını önlemek amacıyla ambalaj toplama, ayırma ve geri dönüşüm çözümlerine katkıda bulunurlar.
- Ambalaj tedarikçileri, mümkün olduğunda ürünlerindeki geri dönüştürülmüş madde miktarını artırmalıdır.
- Ambalaj tedarikçileri, uygun olduğunda ürün ve taşıma miktarını en aza indirerek, yeniden kullanılabilirlik, geri dönüştürülebilirlik, kompostlanabilirlik ve ambalaj malzemesinin geri dönüştürülmüş içeriğini artırarak şeffaf ve dögüsel bir ambalaj ekonomisini Danone ile birlikte inşa ederler.
- Ambalaj tedarikçileri, ambalajın %100'ünün yeniden kullanılabilir, geri dönüştürülebilir veya kompostlanabilir olarak tasarlanmasını ve %30 oranında ham fosil bazlı ambalajın 2030 yılına kadar azaltılmasını hedefleyen malzeme seçimi ve tasarım süreçlerine dögüsellığı entegre ederler.
- Ambalaj tedarikçileri, geri dönüştürülmüş ambalaj/malzeme (örn. rPET) kullanırken, tedarik zincirindeki insan hakları ve çalışma koşulları durum tespitlerini, OECD RBC yaklaşımı' na uygun olarak gerçekleştirirler.
- Plastik ambalaj tedarikçileri, Danone'ye şeffaflığı ve izlenebilirliği destekleyen bir plastik envanteri geliştirir ve ifşa eder.
- Gıda atığının yüksek olduğu durumlarda tedarikçiler, bunu izler ve asgariye indirir. Mümkünse, gıda fazlası yeniden kullanılır veya yeniden dağıtılır.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Ambalaj tasarımını, yeniden kullanılabilirlik, geri dönüştürülebilirlik veya kompostlanabilirlik, sera gazı emisyonlarını değerlendirmek için ve ambalajlamayı ortadan kaldıracak/azaltacak ve dönüşüm planlarının tasarlanmasını sağlayacak kaldıracağı tesit etmek için politikalar ve süreçler mevcut olup uygulanmaktadır.
- Plastik envanterleri, ham fosil bazlı içerik, tüketici sonrası geri dönüştürülmüş içerik gibi veriler içerir ve plastiğin yeniden kullanılabilme, geri dönüştürülebilirlik veya kompostlanabilmesi hakkında bilgi sunar.
- Geri dönüştürülmüş ambalaj/malzeme (örneğin, rPET) kullanan Tedarikçiler için risk yönetim sistemi, taahhütleri, kontrolleri ve resmi ve gayri resmi çalışanların çalışma koşullarına odaklanan sağlam izleme ve iyileştirme süreçlerini içermelidir.
- Gıda atığını önemli olarak değerlendiren Tedarikçiler için: Sahada üretilen gıda atığı türleri ve hacmini, nerede ve nasıl bertaraf edildiğini tanımlayan ve gıda yeniden dağıtımını ve geri kazanımını azamiye çıkaran atık yönetim planlarını geliştiren gıda atık politikaları ve prosedürleri mevcuttur.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Ambalaj planı, bir inovasyon yol haritasını ve ambalaj kullanımını ortadan kaldırmak/azaltmak ve ambalajları %100 yeniden kullanılabilir, geri dönüştürülebilir ve kompostlanabilir olacak şekilde yeniden tasarlamak için tanımlanmış Danone'yle iş birliği alanlarına dair kanıtlar sunmaktadır.
- Uygun olduğunda Tedarikçiler, Danone'nin ambalajlardaki geri dönüştürülmüş içeriği artırmasını sağlayacak geri dönüşüm teknolojileri geliştirir ve altyapıları kurar.
- Gıda atığının önemli olduğu tedarikçiler, doğrudan operasyonlarda bunu önemli ölçüde azaltacaklarına dair kamuoyuna bir taahhütte bulunmuş ve verileri harici endeksler aracılığıyla açıklamışlardır ¹⁴.
- Tedarikçinin gıda atığı yönetim planı, ürün/süreç yeniden tasarımıyla hedeflenecek atıkları ve fazlalıkları belirler.
- İhtiyaç fazlası gıda veya gıda atığından en yüksek değeri elde etmek için bir yenebilir gıda ihtiyaç fazlası planı mevcuttur. Bu, yerel bölgede gıda fakirliğini azaltmak için insan tüketimine uygun ihtiyaç fazlası gıdanın dağıtılması için ortaklıkların kurulmasını içerir.
- Çalışanlar, sahada atık azaltma ve önleme faaliyetlerine aktif olarak katılırlar ve bu faaliyetlerinin ne gibi bir etki yaratabileceklerini bilirler.
- Tedarikçi, maksimum geri dönüştürerek çöp sahalarına sıfır atık göndermeyi başarmış olup, zincirinde oluşan atıkların azaltılması için çalışmalar yapmaktadır.
- Kaçınılmaz olan durumlarda, çöp sahasına giden atıklar, entegre sürekli iyileştirme planları içeren son kullanım izleme sistemine sahip akredite kuruluşlar aracılığıyla bertaraf edilir.

¹⁴ Nature-Positive Global Goal for Nature : <https://www.naturepositive.org/>



ZORUNLU ŞARTLAR

İşletme, suyun verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayacak şekilde yürütülür ve çevreye kirliliği veya zehirli atık su boşaltılmaz.

Su kalitesi veya kullanımı üzerinde yüksek etkisi olan ya da yüksek su stresine maruz kalan alanlarda bulunan tedarikçiler, su tüketimi ve/veya su yönetimini önemli olarak tanımlar. Bu kapsama giren kategoriler için özellikle su streli alanlarda bir su stratejisi ve risk yönetim sistemi benimsenmiştir.

2024 tarihli Su hakkında Hakkında [Danone Etki Yolculuğu Raporu](#) 'na uygun olarak, tedarikçiler:

- Su kaynaklarını korumayı ve onarmayı,
- Suyun döngüselliliğini ve verimliliğini artırmayı (azaltma, yeniden kullanma, geri dönüştürme, geri kazanma),
- Operasyonların toplumun güvenli içme suyuna erişimini olumsuz etkilememesini sağlamayı hedefler.



DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Atık su arıtımı için, kirliliği önlemeye yönelik atıkların niteliğini izleme ve test etme süreçlerini de içeren politikalar ve prosedürler mevcuttur.
- Suyun kritik olduğu durumlarda, tedarikçi tesislerinde ve çevreleyen ekosistemlerde su yönetimi planları uygulanır. Bu planlar, su risklerini değerlendirir, su verimliliğini maksimize eder ve genel su kullanımını azaltır.
- Suyun kritik olduğu alanlarda, tedarik zinciri su riskleri haritalanır ve öncelikli odak alanlarına göre aksiyon planları geliştirilir.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Tedarikçinin su yönetim planı, yüksek kullanım alanlarını belirlemek amacıyla sahada su kullanımının haritasını çıkarmayı, su KPI'larını izlemeyi ve ölçmeyi, eğilimleri takip etmeyi, temel nedenleri analiz etmeyi ve kullanımın azaltılması ile mümkün olan yerlerde geri dönüştürme, yeniden kullanım ve geri kazanım çözümleri geliştirmeyi içerir.
- Çalışanlar, su azaltma faaliyetlerine aktif olarak katılır ve bu faaliyetlerin yaratabileceği potansiyel etkiyi bilirler.
- Üretilen ürünler için tedarik zincirindeki su riskleri, öncelikli odak alanlarını belirlemek amacıyla haritalanmıştır.
- Tedarikçi, azaltma ve uyum planlarını destekleyen tedarik zinciri KPI'larını aktif olarak takip eder ve izler.
- Tedarikçi, faaliyet gösterdikleri risk altındaki su havzalarındaki işletme tesislerinde su yöneticiliğini benimsemiş ve daha geniş kapsamlı kolektif eylemleri desteklemektedir.
- Tedarikçi, havzadaki çiftliklerde su verimliliğinin artırılmasını içeren su yönetimi faaliyetlerine katılarak, tedarik zincirindeki risk altındaki havzaları aktif şekilde desteklemektedir.

15 | İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ

Sera gazı emisyonlarını azaltmak

ZORUNLU ŞARTLAR

İşletme, sera gazı emisyonlarını asgariye indirecek şekilde yürütülür. Bu, enerji tüketiminin azaltılması, enerji verimliliğinin ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının artırılması, metan azaltımı dahil rejeneratif tarım uygulamalarının uygulanması, daha yeşil ulaşım ve tedarikçinin faaliyetlerinin karbon emisyonlarını düşüren diğer eylemleri kapsar.

Tedarikçilerden, sera gazı ayak izlerini anlamaları beklenir.

GHG ayak izi önemli olan tedarikçiler, kabul görmüş metodolojileri takip ederek, üzerinde mutabık kalınan bir başlangıç noktasına karşı kendi emisyonlarını değerlendirir ve izler. Kapsam 1 ve 2 emisyonlarının önemli olduğu tedarikçilerin, taahhüdü ve Bilim Temelli Hedefler girişimi (SBTi) 1.5°C gereksinimlerine uygun olarak bu emisyonları azaltmaya yönelik bir eylem planı bulunur.

Kapsam 3 emisyonlarının önemli olduğu tedarikçiler, bu konuda mücadele etmek için bir eylem planı geliştirir ve sera gazı emisyonlarına en çok katkıda bulunan alanlara öncelik verir.

Danone, kapsam 3 kilit etki alanları için (süt ürünleri bileşenleri, diğer ham veya dönüştürülmüş malzemeler, ambalaj, lojistik ve ortak üreticiler) tedarikçilerle karbonsuzlaştırma çalışmalarında iş birliği yapar ve Danone'nin 1.5°C SBTi azaltma hedeflerine uygun olarak karbon emisyonlarını azaltır.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Enerji verimliliğini artırmak ve genel enerji tüketimini azaltmak amacıyla politikalar ve prosedürler mevcuttur ve uygulanmaktadır.
- Sera gazı emisyonlarını azaltmak için geliştirilen karbon yönetim planı, Kapsam 1 ve 2 emisyonlarında gerçekçi ve spesifik azaltma hedeflerini, düzenli izleme ve ilerlemenin gözden geçirilmesini içerir.
- Plan, başlıca 1. kademe tedarikçiler için kilit Kapsam 3 emisyon etki alanlarına, tarım ve ambalaj tedarikçileri ile ulaşım ile ilişkili emisyonlara odaklanmayı kapsar.
- Yenilenebilir enerji kaynaklarının artırılmasına yönelik planlar geliştirilmekte ve uygulanmaktadır.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Tedarikçi, tedarikçilerini Kapsam 3 emisyonlarını azaltma çalışmalarına aktif olarak dahil eder ve kendi toplam kapsamlı emisyonlarında sürekli azalmalar sağladığını kanıtlayabilir.
- Tedarikçi, Kapsam 1, 2 ve 3 emisyonlarında SBTi 1,5°C azaltma hedefini taahhüt eder ve bu hedeflere ulaşmak için ilgili eylem planlarını uygular ve yıllık izleme çalışmalarını yürütür.
- Her kademeden çalışanlar, enerji verimliliği ve karbon azaltma çalışmalarına aktif olarak katılır; hedefleri, performansları ve sağlanan tasarruflar net bir şekilde paylaşılır.
- Tedarikçi, Danone'ye satılan ürün veya hizmetler için belirli emisyon faktörlerini paylaşır, elde edilen azalmaları yansıtır ve Danone'nin sera gazı emisyonlarını önemli ölçüde azaltmasına katkıda bulunur. Bu, örneğin yeni süreçler, teknolojiler veya bileşenlerin uygulanması yoluyla inovasyon veya köklü karbon azaltımı şeklinde gerçekleşir.

16 | ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ

ZORUNLU ŞARTLAR

Amaca uygun çevre yönetim sistemleri, çevresel etkileri tespit etmek, asgariye indirmek ve azaltmak için uygulanır.

- Tedarikçiler, su ve atıkların kullanımı ile bertarafı da dahil olmak üzere operasyonlar için gerekli tüm yasal çevre izinlerini alırlar. Buna, Basel Sözleşmesi kapsamında taşınan veya ithal edilen atıklar ve tehlikeli atıkların ölçümü de dahildir.
- Tehlikeli maddeler, kimyasallar ve diğer materyaller, güvenli bir şekilde depolanır, işlenir, taşınır ve üretici önerilerine uygun olarak geri dönüştürülür, yeniden kullanılır veya imha edilir.
- Sadece yasal olarak onaylanmış kimyasal maddeler kullanılır. Kimyasallar, veteriner ilaçları kalıntıları ve gübrelerin kullanımı azaltılır; insan sağlığına zararlı olan kimyasal maddeler ve gübrelerin kullanımı ise tamamen hariç tutulmuştur.
- Atık yönetimine ilişkin yerel yasal düzenlemelerin bulunmadığı durumlarda, atık yönetiminin (taşeronlar dahil) uluslararası önde gelen standartlara uygun şekilde yapılmasını sağlamak için gerekli tedbirler alınır.



DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Çevre yönetim sistemlerinin politikaları ve prosedürleri mevcuttur ve tedarikçi operasyonlarıyla ilgili olarak su, enerji, tehlikeli maddeler, hava kalitesi ve emisyonlar, ormansızlaşma, biyolojik çeşitlilik, plastik ve atık konularında uygulanır.
- Buna, çevresel etkiyi, kirliliği ve kimyasal maruziyeti en aza indirmeye yönelik önleyici bakım tedbirlerinin belirlenmesi ve tehlikeli maddelerin sızıntı ve dökülmelerine karşı acil müdahale prosedürleri dahildir.
- Tüm çalışanlara, etkili uygulama ve uyumun sağlanması amacıyla çevre politikaları ve prosedürleri hakkında eğitim verilir. Sahada, çalışanların tehlike bulunan alanları anlaması için net tabelalar ve talimatlar bulunur.
- Atıkları azaltmak ve önlemek ile çöp sahasına sıfır atık gönderme hedefine ulaşmak için bir atık yönetim planı mevcuttur. Bu planda:
- Sahadaki her tür ve hacimde atıkların tespit edilmesi,
- Atıkların nerede ve nasıl bertaraf edildiği (proses atıkları, gıda fazlası/atığı, boşaltılacak sıvı, katı ve tehlikeli atıklar gibi),
- Performans izleme için KPI'ların belirlenmesi yer alır.

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Çalışanların potansiyel çevre sorunlarını veya iyileştirme konularını bildirmeleri için proaktif eğitim ve iletişim.
- Düzenli denetleme ve çevresel performansın çalışanlara ve kamuoyuna şeffaf bir şekilde açıklanması. Tespit edilen sorunlar ve sürekli iyileştirme kanıtları için kök neden analizi yapılması.
- Sürdürülebilirlik uygulamaları, Tedarikçinin operasyon ve faaliyetlerine entegre edilmiş olup, tüm önemli konular proaktif olarak ele alınmaktadır. Tedarikçinin sürdürülebilirlik uygulamaları ve çevre yönetim sistemleri düzenli olarak sistematik bir şekilde incelenmektedir.
- Madenden çıkarılan malzemelerin tedarikçileri için: Sorumlu Maden Çıkarma Kuralları'nda (CORE) veya eşdeğer standartlarda tanımlanan şartlar uygulanır.
- Çevre Yönetim Sistemi ISO14001 ile uyumlu olup dışarıdan güvence altına alınmıştır.

ZORUNLU ŞARTLAR

Dünya Hayvan Sağlığı Örgütü'nün beş özgürlüğü, içerik malzemesi olarak veya mamul/yarı mamul ürünlerin bir parçası olarak hayvansal ürünler (örn. süt, et, balık, yumurta) tedarik eden tedarikçiler tarafından hayvan refahını korumak amacıyla uygulanır.

Hayvanlar 8 haftalık olduktan sonra kuyruk kesme veya boynuz alma işlemleri standart işlem olarak uygulanmaz. Yumurtalar, asgari olarak kafessiz sistemlerde üretilir.

Hastalıkların önlenmesi ve hayvanların sağlığının korunması için etkili hayvancılık sistemleri ve uygulamaları mevcuttur. Veteriner ilaçları yalnızca hasta veya yaralı hayvanların tedavisi veya bir hastalığın önlenmesi için ve her zaman veteriner hekim tavsiyesiyle kullanılır. Hasta veya yaralı hayvanlar derhal tedavi edilmelidir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından en yüksek öncelikli ve insan sağlığı için kritik öneme sahip antimikrobiyal maddeler, hayvan refahını korumak amacıyla teşhis testleri ile desteklenen son çare durumları dışında, Danone'nin tedarik zincirlerinde kullanılamaz.

Bir hayvanın kullanılmasını gerektirmeyen ve bilimsel olarak yeterli sonuç veren alternatif yöntemler makul ve uygulanabilir durumda ise, hayvan deneyleri yapılmaz.

Genetiği değiştirilmiş veya klonlanmış stoklardan elde edilen hayvanlar veya hayvansal ürünler kullanılmaz.

DESTEKLEYİCİ YÖNETİM SİSTEMLERİ

- Hayvan refahı ve sağlığı, antimikrobiyal kullanımı, hayvan deneyleri ve genetik olarak değiştirilmiş veya klonlanmış stokların kullanımıyla ilgili politikalar ve prosedürler mevcuttur ve uygulanmaktadır.
- Hayvancılıkla ilgilenen tüm tedarikçiler (çiftçiler dahil), hayvanlara uygun şekilde bakım sağlayabilecek şekilde eğitilmiş ve yetkin olmalıdır.
- Tüm hayvanlar için yapılan antimikrobiyal kullanımı, bir kılavuz veya elektronik tıp kitabı aracılığıyla dokümanite edilmelidir

GELİŞMİŞ UYGULAMALAR

- Daha düşük hayvan yoğunluğu ve hayvan sayısı da dahil olmak üzere daha yüksek refah sağlayan hayvancılık sistemleri benimsenir ve hayvanlara çiftlik hayvanlarının fiziksel ve zihinsel olarak aktif ve sağlıklı kalmasını sağlamak için fiziksel ve zihinsel olarak uyarıcı bir ortam sağlanır. Tüm türler için ücretsiz ahırlar, grup barınakları, bahçeler ve ağlıların teşvik edilmesi.
- Taşıma süreleri en fazla sekiz saat veya daha kısa bir süreyle sınırlıdır. Domuz, inek ve koyunlara yolculuğu daha konforlu hale getirmek ve yaralanma riskini azaltmak için taşıma sırasında yatacak yer sağlanır.
- Tüm türler, acıya karşı duyarısız hale getirilmeleri için kesimden önce sersemletilir.



—
ETİK İLKELERİ

İŞ ETİĞİ İLKELERİ

Bu ilkeler [Danone'nin İş Ortakları için Davranış Kuralları'na](#) dayanır.

18 İŞ ORTAĞI SEÇİM SÜRECİ VE ÇIKAR ÇATIŞMASI

ZORUNLU ŞARTLAR

Danone, seçim sürecinin bir parçası olarak iş ortaklarına ilişkin her türlü durum tespitini içeren dürüstlük taramasını yapma hakkını saklı tutar.

İş ortaklarının, seçim sürecine başlamadan önce potansiyel çıkar çatışmalarını yazılı olarak beyan etmeleri gerekir.

İhale veya RFQ (fiyatlandırma talebi) gibi bir seçim sürecinden önce ve bu süreçte, iş ortakları etkileme veya bilgi toplama yoluyla, sorumlu Danone kişilerinden olağan ticari görüşmeler dışında iş talep etmeye çalışmayacaktır.

19 RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE, KARA PARA AKLAMA, REKABET KANUNU VE ULUSLARARASI TİCARİ YAPTIRIMLAR

ZORUNLU ŞARTLAR

İş Ortakları, yürürlükteki tüm yolsuzluk karşıtı, dolandırıcılık karşıtı, kara para aklama ve rekabet yasalarına uyacaktır.

Danone, rüşvete ve yolsuzluğa karşı sıfır tolerans duruşuna sahiptir. İş Ortakları mevcut haksız veya yanlış bir avantaj veya bu şekilde algılanabilecek bir avantaj elde etmek amacıyla herhangi bir şekilde rüşvet vermeyecek veya yolsuzluk yapmayacaktır.

İş Ortakları, rekabeti engelleyici olarak görülebilen faaliyetlere katılamazlar.

İş Ortakları, kısıtlı kişilerle iş yapmayacaklar, ilgili tarafın gerekli taramasını sağlayacak ve yürürlükteki tüm uluslararası ticari yaptırım yasalarına uyacaktır.

20 HEDİYE VE AĞIRLAMA

ZORUNLU ŞARTLAR

•İş Ortaklarının, Danone çalışanlarına, Danone müşterilerine veya diğer ilgili paydaşlara (ör. resmi yetkililer) Danone adına çalışırken, nominal değerinde hediye veya ağırlama sunması yasaktır.

•Sunulan hediyelerin tamamen nominal değerinde olması gerekir ve iş kararını etkileme amacı taşımamalıdır (veya bu şekilde algılanması mümkün olmamalıdır).

•İhale veya sözleşme müzakereleri sırasında hiçbir hediye veya ağırlama teklif edilemez

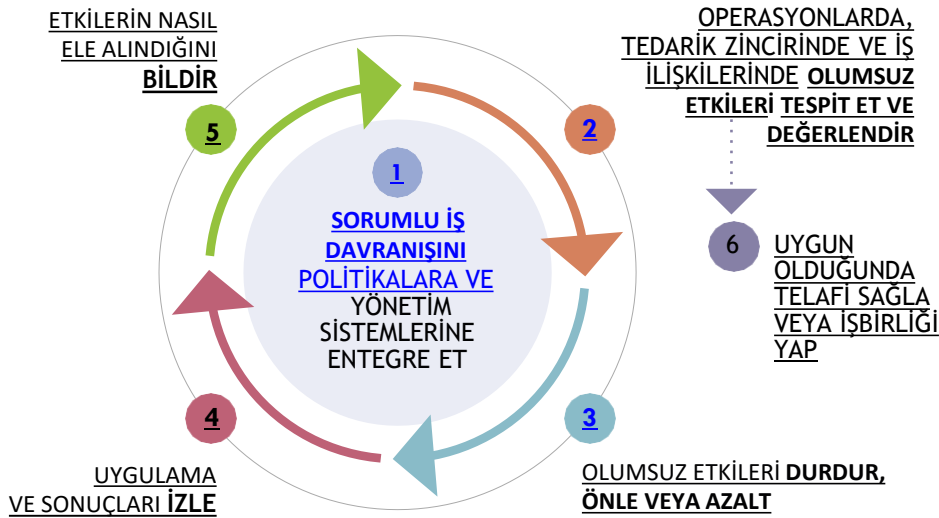
DURUM TESPİTİ YAKLAŞIMI HAKKINDA KILAVUZ BİLGİLER

Sizden beklentimiz, SSP'nin Zorunlu Şartlarını karşılamak veya aşmak için gerekli durum tespitini yapma ve bu sürecin sorumluluğunu üstlenmedir.

Danone, sosyal, çevresel ve etik konuların yönetimini sürekli iyileştirme odaklı bir yönetim sistemi olarak ele almaktadır. Çok sayıda sosyal ve çevre yönetim sistemi bulunmasına rağmen, [OECD Sorumlu İşletme Kuralları](#) (RBC) durum tespiti yaklaşımı (diyagramda gösterilen) doğrultusunda hareket edilmektedir.

Beklentimiz, durum tespitinin iş geliştirme süreçlerinin tüm aşamalarına destek sağlayan sürekli ve yinelenmeli bir süreç olması ve izleme ile değerlendirme için bir çerçeve sunmasıdır.

ŞEKİL 1. DURUM TESPİTİ SÜRECİ VE DESTEKLEYİCİ TEDBİRLER



1. Sorumlu iş davranışını politikalara ve yönetim sistemlerine entegre edin: İşletmenizin uyumluluk yaklaşımından daha kapsamlı bir durum tespitine geçişi, şirketin belirli bir sosyal, çevresel veya etik konuda neyi başarmak istediğini tanımlamasıyla başlar. Bu genellikle, kapsamın neyi içerdiği, hangi dış standartlara dayandığı, politikanın kime ait olduğu, sorumlulukların kimde olduğu ve politikanın nasıl uygulandığı ve yürütüldüğünün tanımlanmasını içeren yazılı bir politika ile belirlenir.
2. Operasyonlarda, tedarik zincirinde ve iş ilişkilerinde olumsuz etkileri belirlemek ve değerlendirmek: Dış risk endeksleri, tedarik zinciri eşleştirme, önceliklendirme değerlendirmeleri (işletme, çevre, insanlar için hangi konuların öncelikli olduğu ve olumlu etki fırsatları), göze çarpan özellik değerlendirme (hangi insan hakları sorunlarının insanlar üzerinde en olumsuz etkiye sahip olabileceği) ve denetimlerden elde edilen veriler gibi araçlar, kuruluşların kaynaklarını zararı en aza indirmek için nereye odaklamaları gerektiğini belirlemeye yardımcı olur.

Bu süreçlerde insan hakları ve sürdürülebilirlik uzmanlığından yararlanılmalı ve etkilenen toplulukların ve işçilerin bakış açılarını yansıtabilecek paydaş temsilcileri sürece dahil edilmelidir. Bu, sendikalar, ilgili STK'lar, işçiler ve topluluklarla ilişkiler kurmayı gerektirebilir.

DURUM TESPİTİ YAKLAŞIMI HAKKINDA KILAVUZ BİLGİLER

3. Olumsuz etkileri durdurmak, önlemek veya azaltmak durum tespiti yönetim sisteminin “oraya nasıl varırız?” aşamasıdır. Risk değerlendirmesi ve yasal ile müşteri gerekliliklerin anlaşılmasından hareketle, işletmeler kendi faaliyetleri ve iş ortaklarının faaliyetlerinde olumsuz etkilere neden olan veya katkıda bulunan unsurları engellemek ve kurum politikalarını uygulamak için uygun süreç kontrolleri ve kurumsal yapılar oluşturur. Uygulama görevlerini üstlenen çalışanların, iş politikaları hakkında farkındalık kazanabilmesi, ikaz işaretlerini görebilmesi ve sorunla karşılaştıklarında ne yapacaklarını bilmeleri için sosyal ve çevresel konularda eğitim alması gerekir. İnsan hakları ve çevresel risklerin çoğu tedarik zincirlerinde meydana geldiğinden, iş ortaklarıyla işbirliği olumsuz risklerin ve etkilerin önlenmesinde veya azaltılmasında kilit rol oynar; bu işbirliği eğitim, en iyi uygulamaların paylaşılması ve sektörel veya çok paydaşlı girişimler aracılığıyla bireysel kaldıraçların artırılması yoluyla sağlanabilir.
4. Ayrıca, işletmelerin durum tespiti faaliyetlerini etkin bir şekilde uygulayıp izleyebilmesi için uygun yönetim mekanizmaları olmalıdır; hedeflerin karşılanıp karşılanmadığı, süreç ve kontrollerin etkileri engelleyip hafiflettiği ya da desteklediği düzenli olarak değerlendirilir. Çalışan şikayetleri ve geri bildirimlerin toplanması ve gözden geçirilmesi, çevre yönetim sistemleri de dahil olmak üzere etkin izleme için kritik öneme sahiptir. Tedarik zinciri, iş ortakları, müşteriler, çiftçiler ve toplum üyeleriyle sürdürülen ilişkiler, işletmelerin ölçümlerin ve izleme araçlarının sorunları doğru şekilde yansıtıp yansıtmadığını anlamasına yardımcı olur.

5. Etkilerin nasıl ele alındığını iletin: Giderek daha fazla işletme, düzenlemelere, temsil görevlerine ve müşteri, çalışan ile diğer paydaş beklentilerine uyum sağlamak için aleni raporlama yapmak zorundadır. İşletmelerden, geliştirdikleri ve uyguladıkları yönetim sistemlerinin riskleri önleme ve azaltma ile etkileri belirleme açısından uygun olduğunu kanıtlamaları beklenir. İletişim, anlatıları destekleyecek net ve önemli kanıtları sunan ölçütleri içermelidir.
6. Telifiyi sağlamak veya telafide işbirliği yapmak: Acil sorunları ele almak ve tekrarlanmasını önlemek için, düzeltici ve önleyici eylemleri belirlemek üzere kök nedeni veya nedenleri tanımlamaya odaklanılmalıdır.



İLGİLİ DANONE POLİTİKALARI VE BELGELERİ

- [Danone'nin İnsan Hakları Politikası](#)
- [Danone Orman Politikası](#)
- [Danone İklim Politikası](#)
- [2024 tarihli Su Hakkında Danone Etki Yolculuğu Raporu](#)
- [Danone'nin iş ortakları için Davranış Kuralları](#)
- [Danone Sürdürülebilirlik İlkeleri ve İş Ortakları için Uygulama Notu](#)
- [Zorla çalıştırma hakkında Danone Beyanı](#)
- [Danone Etik İhbar Hattı Bildirimi](#)
- [Danone'in Metan Azaltım Hedefi](#)



DANONE'NİN SOSYAL VE ÇEVRESEL İLKELERİNİN DAYANDIĞI ULUSLARARASI STANDARTLAR:

SOSYAL

Danone, aşağıdakileri içeren uluslararası kabul görmüş standartlara uygun olarak 10 Temel Sosyal İlke tasarlamıştır:

- Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi:
 - › [İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi](#)
 - › [Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi](#)
 - › [Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi](#)
- Sekiz adet ILO sözleşmesi:
 - › [Zorla çalıştırma sözleşmesi](#), 1930 (No.29)
 - › [Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi](#), 1957 (No. 105)
 - › [Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi](#), 1948 (No. 87)
 - › [Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi](#), 1949 (No.98)
 - › [Eşit Ücret Sözleşmesi](#), 1951 (no. 100)
 - › [Ayrımcılık \(İstihdam ve Meslek\) Sözleşmesi](#), 1958 (No. 111)
 - › [Asgari Yaş Sözleşmesi](#), 1973 (No. 138)
 - › [En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi](#), 1999 (No. 182)
- [ILO İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi](#), 1981 (No. 155)
- [ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi](#) (1988), 2022'de tadil edilmiş şekliyle
- [Etik Ticari Girişim Temel Kuralları](#)
- [Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi](#)'nin on ilkesi
- [BM Kadınların Güçlendirilmesi İlkeleri](#)
- [Çocuk Hakları ve İş İlkeleri](#)
- [Ticaret için Küresel LGBTI Standartları](#)
- FAO'nun [Toprak, Balıkçılık ve Ormanların Sorumlu Yönetimine İlişkin İhtiyari İlkeler](#)
- [Birleşmiş Milletler Yerli Halkların Hakları Bildirgesi](#)

ÇEVRESEL

Danone, aşağıdakileri içeren uluslararası kabul görmüş standartlara uygun olarak 7 Temel Çevre İlkesi tasarlamıştır:

- [Rio Çevre ve Kalkınma Bildirgesi](#) (UN 1992)
- Sürdürülebilir Kalkınma hakkında Johannesburg BM Dünya Zirvesi (UN 2002) [Politik Beyan ve Uygulama Planı](#)
- [ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi](#)
- FAO'nun [Toprak, Balıkçılık ve Ormanların Sorumlu Yönetimine İlişkin İhtiyari İlkeler\(VGGT\)](#).

KİLİT KAYNAKLAR

- [Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehberi](#)
- [OECD Sorumlu İşletme Yönetimi için Durum Tespiti Rehberi](#)
- [Ticari Araçlar Envanteri – SDG Compass](#)
- B Corp bedelsiz [değerlendirme](#)
- [Doğa-Olumlu Dünya: Doğa için Küresel Hedef](#)

İLAVE KAYNAKLAR

UNGP'lerin işlevsel hale getirilmesi

- [Şirketler için kılavuz – insan haklarına saygılı iş yapmak](#), Shift Project
- [UNGP'ler hakkında bedelsiz öğrenme aracı](#), Shift Project ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi
- [İklim Eylemi ve İnsan Hakları: BM Rehber İlkeleri, şirketlerin iklim değişikliğine yanıt verirken insan haklarına saygı duymasına nasıl yardımcı olabilir?](#), Shift Project

İLAVE KAYNAKLAR

Modern Kölelik

- [İşverenler için göçmen işçi yönergeleri](#), Uluslararası Göç Örgütü, [destek araçlarıyla birlikte](#)

Walk Free'den, aşağıdakileri içeren [Kaynak Paketi](#):

- [Ne İşe Yarar? Umut Vadeden Uygulamalar Database'inden beş yılda öğrenilen dersler](#)
- [Küresel Kölelik Endeksi 2023](#)
- [Modern Kölelik Yanıtı ve Çaresi Çerçevesi](#)

Şikayet Mekanizmaları

- [Göçmen işçi şikayetlerinin giderilmesine ilişkin işletmeler için operasyonel yönergeler](#), Uluslararası Göç Örgütü

EK

TEDARİKÇİLER İÇİN KAYNAKLAR

İLAVE KAYNAKLAR

Su

- Ramsar ile Su hakkında açık eğitim: [Biriktirilebilir Doğa Çözümleri Akademisi – Özel sektörün koruma ve biyolojik çeşitlilik potansiyelinin açığa çıkarılması](#)
- Sürdürülebilir Kalkınma için Dünya Ticaret Konseyi [Su araçları, kılavuzlar ve vaka çalışmaları](#)

Atık

- [Döngüsel ekonomiyi keşfedin \(ellenmacarthurfoundation.org\)](#)
- [Ev - Gıda Kaybı ve İsrafı Protokolü \(flwprotocol.org\)](#)
- FAO [Araç Seti - Gıda İsrafı Ayak izinin azaltılması \(fao.org\)](#)
- [UNCC e-öğrenme](#)

İklim / GHG

- [Kaynaklar - Bilim Temelli Hedefler](#)
- Uluslararası enerji ajansı [Yenilenebilir malzemeler hakkında genel bilgiler](#)
- [CDP Kurumsal Taahhüt takipçisi](#)
- [GHG protokol kurumsal eğitim](#)
- [Kaynak Arşivi – Net Sıfıra Dönüşüm](#)

İLAVE KAYNAKLAR

Ormansızlaştırma

- [Ormansızlaştırma içermeyen ürünler hakkında yönetmelik](#)

Biyoçeşitlilik

- [TNFD](#)
- [Kaynaklar - Bilim Temelli Hedefler](#)



DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH