

Ethical Trade Audit Report

Sürüm 6.1



Denetim Detayları			
Şirket Referansı:	ZC: 5000008089	Site Referansı: ZS: 1000008509	
İşletme adı (Firma Adı):	NUNO TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET LTD. STİ.		
Site adı:	NUNO TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET LTD. STİ.		
Site adresi: (Lütfen tam adresinizi yazın)	KİRAZLIDERE MAH. SARNIC SK. NO:1 İÇ KAPI NO:4 ÇEKMEKÖY-İSTANBUL	Ülke:	TÜRKİYE
Site iletişim:	UFUK SANATÇI BAY		
İş unvanı:	KSS SORUMLUSU	Posta Kodu:	34788
Denetim Temelleri:	☒ İş gücü Standartlar	☒ Sağlık & Güvenlik (artı Çevre 2- Sütun)	☒ Çevre 4- sütun ☒ İş Ahlakı
Denetim Tarihi:	16 Ekim 2024		

Denetim Şirketi Adı ve Logosu:	Rapor Sahibi (ödeyen):
API	NUNO TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET LTD. STİ.

Denetimi Gerçekleştiren					
Ortaklık Denetimi Şirket	☒	Alıcı	☐	Perakendeci	☐
Marka sahibi	☐	STK	☐	Sendika	☐
Çok- paydaş	☐	Kombine Denetim (uygulanabilir olanların tümünü seçin)			

Denetim İçeriği:

- (1) Çalışma Standartları, Sağlık ve Güvenlik, Çevre ve İş Etiği'nin bir kısmını veya tamamını içeren bir denetim gerçekleştirildi. Çalışanların kapsamı, sahadaki tüm tipleri içeriyordu; örneğin doğrudan çalışanlar, acente çalışanları, hizmet sağlayıcılar tarafından istihdam edilen çalışanlar ve diğer yükleniciler tarafından sağlanan çalışanlar. Metodolojiden herhangi bir sapma, Beyannamede (sapma nedenleriyle birlikte) belirtilir.
- (2) Denetim kapsamı aşağıdaki referans belgelerine göre idi:
- 2-Ayaktan Denetim
- ETİ Temel Kodu
 - İlaveler
 - UNGP'yi kapsayan evrensel haklar
 - Yönetim sistemleri ve kod uygulaması,
 - Sorumlu İşe Alım
 - Çalışma ve Göçmenlik Hakkı,
 - Alt Sözleşme ve Evden Çalışma,
- 4-Ayak Denetimi
- 2 Sütunlu gereksinimler artı •
 - Çevresel Ek Sütun değerlendirmesi
 - İş Etiğinin Ek Sütun değerlendirmesi
 - Müşterinin Tedarikçi Kodu (Ek 1)
- (3) Uygun durumlarda ETİ kodu/Ekler ve yerel yasaya aykırı uyumsuzluklar dile getirildi ve hem denetim raporunda hem de CAPR'de uyumsuzluk olarak kaydedildi.
- (4) Müşteri koduna aykırı herhangi bir Uyumsuzluk, CAPR'ye yüklenmeyecektir. Ancak, CAPR'de bu 'ETİ kodu/Ekler/yerel yasa ile müşteri kodu arasındaki uyumsuzluklar' CAPR'nin gözlemler bölümünde belirtilecektir.

Beyanname

Aşağıdaki raporun dayandığı denetimin ETİ Temel Kanunu ve yerel yasa gerekliliklerine uygun olarak gerçekleştirildiğini beyan ederim.

(1) Uygun durumlarda ETİ koduna / Eklere ve yerel yasaya aykırı uyumsuzluklar dile getirildi ve hem denetim raporunda hem de CAPR'de uygunsuzluk olarak kaydedildi.

Bu kurala ilişkin herhangi bir istisna (örneğin farklı örneklem büyüklüğü) burada kaydedilmelidir:

Denetçi Ekibi (Ekipleri) (Lütfen tüm görüşmecileri de dahil olmak üzere hepsini listeleyin):

Baş Denetçi: Y. DURMAZ - KİDEMLİ DENETÇİ Denetçi numarası: RA21742290

Takım denetçisi: YOK

Röportajcılar: Y. DURMAZ

Rapor yazarı: Y. DURMAZ

Denetçi numarası: RA21742290

Raporu inceleyen: MINI YANG

Beyan tarihi: 16 Ekim 2024

Not: Bu etik denetimin odak noktası ETİ Temel Kodu ve yerel yasadır. Ek unsurlar bu kadar derinlemesine veya kapsamda denetlenmeyecektir, ancak denetim süreci yine de belirli sorunları vurgulayacaktır.

Bu rapor, yalnızca yukarıdaki tarihte gerçekleştirilen sosyal denetim sırasında bulunan/toplanan bulguların ve diğer geçerli bilgilerin bir özetini sunar ve herhangi bir yasal düzenlemeye veya endüstri standardına uyumu resmi olarak onaylamaz veya tasdik etmez. Sosyal denetim süreci, kayıt incelemesinden, çalışan görüşmelerinden, yönetim görüşmelerinden ve görsel gözlemden bilgi toplanmasını ve değerlendirilmesini gerektirir. Sosyal denetim süreci sırasında burada sağlanandan daha fazla bilgi toplanır. Denetim süreci yalnızca bir örnekleme çalışmasıdır ve denetlenen sitenin denetimden önce, denetim sırasında veya denetimden sonra denetlenen Kod'a tam olarak uyduğunu garanti etmez. Bu Kod'un hükümleri asgari standartları oluşturur, azami standartları oluşturmaz ve bu Kod, şirketlerin bu standartları aşmasını önlemek için kullanılmamalıdır. Bu Kodu uygulayan şirketlerin ulusal ve diğer geçerli yasalara uymaları ve yasa hükümleri ile bu Kod aynı konuyu ele aldığı anda, daha fazla koruma sağlayan hüküm uygulamaları beklenir. Bu raporun mülkiyeti, denetim için ödeme yapan tarafta kalır. Herhangi bir üçüncü tarafa verilmeden önce, sahibi tarafından serbest bırakma izni sağlanmalıdır.

Bulguların Özeti

Sorun (Lütfen maddeye göre uygun denetim sonuçlarına doğrudan gitmek için konu başlığına tıklayın) Denetçiye not: Denetim raporu düzenlenirken köprü metnlerinin korunmasına dikkat edilmelidir.		Uyumsuzluk Alanı (Yalnızca bir onay kutusu olmadığında onay kutusunu işaretleyin) (uyumluluk ve yalnızca uyumsuzluğun bulunabileceği kutu/kutularda)				Sorun sayısını satır başına kaydedin*:			Bulgular (Denetçiye not, mümkün olduğunca az kelimeyle özetleyin NC'ler, Gözlemciler ve GE)
		ETI Üssü Kod	Yerel Hukuk	Ek olarak Elementler	Müşteri Kod	NC Gözlem		Genel	
0A UNGP'yi kapsayan Evrensel Haklar				☐	☐	0	0	0	• Hiçbiri
0B Yönetim sistemleri ve kod uygulaması			☐	☐	☐	1	0	0	• NC-1: ETI Temel Kurallarının işçilere duyuru panoları aracılığıyla iletilmediği ve işçilerin ETI Temel Kural gerekliliklerinden haberdar olmadığı kaydedildi.
1. Özgürce Seçilmiş İstihdam		☐	☐		☐	0	0	0	• Hiçbiri
2. Dernek Kurma Özgürlüğü		☐	☐		☐	0	0	0	• Hiçbiri
3. Güvenlik ve Hijyenik Koşullar		☐	☐		☐	0	0	0	• Hiçbiri
4. Çocuk İşçiliği		☐	☐		☐	0	0	0	• Hiçbiri
5. Yaşam Ücretleri ve Faydaları		☐	☐		☐	0	0	2	• GE-1: Çalışanlara ücretsiz yemek sağlanır. • GE-2: Çalışanlara ücretsiz ulaşım hizmeti sağlanır.
6. Çalışma Saatleri		☐	☐		☐	0	0	0	• Hiçbiri
7. Ayrımcılık		☐	☐		☐	0	0	0	• Hiçbiri
8. Düzenli İstihdam		☐	☐	☐	☐	0	0	0	• Hiçbiri

8A Alt Sözleşme ve Evden çalışma		☐	☐	☐	0	0	0	• Hiçbiri
9 Sert veya İnsanlık Dışı Muamele	☐	☐	☐	☐	0	0	0	• Hiçbiri
10A Çalışma Hakkı		☐	☐	☐	0	0	0	• Hiçbiri
10B2 Çevre 2 Sütunlu		☐	☐	☐	0	0	0	• Hiçbiri
10B4 Çevre 4-Sütun		☐	☐	☐	0	0	0	• Hiçbiri
10C İş Etiği		☐	☐	☐	0	0	0	• Hiçbiri
Saha genel gözlemleri ve özeti:								
Tesis özeti: Bu periyodik denetim, 1 denetçi tarafından gerçekleştirildi ve tesisin operasyonlarını ETİ Temel Kodu ve yerel mevzuatlara göre örnekleme bazında değerlendirip/doğruladı.								
NUNO TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET LTD. ŞTİ. 2018 yılında kurulmuş olup, 2021 yılı itibariyle şu anki adresi İstanbul-Türkiye'de bulunmaktadır.								
- Bu sitede üretilen ürün erkek, kadın ve çocuklara yönelik örme ve dokuma dış giyim ve iç giyimdir (Mayo, pijama, şapka, çanta) - Firmanın işyeri açma ve çalışma ruhsatı, yapı kullanma izni, yapı ruhsatı çevre izinleri bulunmaktadır. - UFUK SANATÇI / KSS YÖNETİCİSİ'nin saha temsilcisi. - Sosyal uyum ve evrensel haklar sorumlusu olarak UFUK SANATÇI / KSS YÖNETİCİSİ yetkilendirilmiştir. - Şirket, İnsan haklarına ilişkin standartlara uyum sağlamak için sosyal politikalar, prosedürler ve çalışma talimatları oluşturmuştur. - Şirketin ETİ Temel Kodu ve Uluslararası Çalışma Standartları'na uygun etik bir ticaret politikası ve yazılı prosedürleri vardı. - ETİ Temel Koduna göre açılış toplantısı yapıldı; Denetçi, denetim bilgilerini iş sahasının yönetimine tanıttı ve denetimin amacını ve kapsamını, iş sahasına olası faydaları da dahil olmak üzere açıkladı, denetim takvimini görüştü ve kabul etti. Fabrika yönetimi toplantıda hazır bulundu.								
Toplam işgücünü de kapsayacak şekilde;								
- Sahada toplam 23 işçi bulunuyordu. - Yönetim: 4 (2 kadın, 2 erkek) - Üretim: 19 (14 kadın, 5 erkek) - Engelli Çalışan Sayısı: 0 - Hamile Çalışanlar: 0 - Doğum İzni: 0								

Denetim Referansı: 2024TRZAA424812339 Etik Ticaret Denetim Raporu Sürüm 6.1

- Göçmen Çalışanlar: 0
- Genç çalışan: 0
- İŞKUR çalışanı: 0
- Stajyer çalışanlar: 0
- En genç çalışanın yaşı 18'dir.
- Bu tesiste sendika bulunmamaktadır.
- Zaman kaydı elektronik yüz ve parmak okuma sistemiyle yapılmaktadır.
- Ödeme Süresi/Türleri: Aylık, banka yoluyla.
- Ödeme Günü: Her ayın 5'i arasında.

Uygunsuzluklar:

NC-1: ETİ Temel Kodunun duyuru panoları aracılığıyla işçilere iletilmediği ve işçilerin ETİ Temel Kodundan haberdar olmadığı kaydedildi
Gereksinimler.

İyi Örnekler:

GE-1: Çalışanlara ücretsiz yemek veriliyor.

GE-2: İşçilere ücretsiz ulaşım hizmeti sağlanıyor

*Lütfen yukarıdaki tablonun Uygunsuzlukların (NC), Gözlemlerin (Obs) ve İyi Örneklerin (GE) toplam sayısını kaydettiğini unutmayın. Bu, gözden geçirene sorunlu alanlar hakkında bir gösterge verir ancak her sorunun ciddiyetini ayrıntılı olarak belirtmez - Gözden geçirenlerin denetim sonuçlarını madde bazında kontrol etmesi gerekir.

Site Detayları

Site Detayları																										
A: Şirket Adı:	NUNO TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET LTD. STI.																									
B: Site adı:	NUNO TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET LTD. STI.																									
C: GPS konumu: (Eğer mevcutsa)	GPS Adresi: 41°01'15.7"K 29°12'55.8"D	Enlem: 41.021024, Boylam: 29.215493																								
D: Uygulanabilir iş ve diğer yasal olarak gerekli lisans numaraları ve belgeleri, örneğin iş lisans numarası, sorumluluk sigortası, diğer gerekli hükümet denetimleri	İşyeri Açma ve Çalışma İzni: # 20.06.2022 / 46																									
E: Tesisteki Ürünler/Faaliyetler, örneğin; giyim imalatı, elektrikli ürünler, oyuncaklar, yetiştirici, kesim, dikiş, paketleme vb.	ERKEK, KADIN VE ÇOCUK ÖRGÜ VE DOKUMA DIŞ GİYİM, İÇ GİYİM (MAYO, PİJAMA, MAYO ŞORT, ŞAPKA, ÇANTA VB.)																									
F: Site açıklaması: (Sitenin boyutunu, yerini ve yaşını ekleyin. Ayrıca, yapıyı ve bina sayısını da ekleyin)	Fabrika 2018 yılında kurulmuş olup, şu anki adresi 2021 yılında İstanbul-Türkiye'de bulunmaktadır. Tüm prosesler fabrikada yapılmıştır. Fabrikada hiçbir alt yüklenici çalıştırılmamıştır. Tesis, toplam 1950 metrekairelik üretim alanına sahip 6 katlı binanın 3 katını kaplamaktadır. Fabrikanın kat bazında açıklaması şu şekildedir: <table><tr><th>Üretme Bina no:1</th><th>Tanım</th><th>Not, eğer herhangi</th></tr><tr><td>-1. Kat</td><td>Diğer Şirket Diğer Şirket</td><td>Sıfır</td></tr><tr><td>Zemin kat</td><td>Dikiş, Ütü, Paketleme,</td><td>Sıfır</td></tr><tr><td>1. Kat</td><td>Doktor Odası.</td><td>Sıfır</td></tr><tr><td>2. Kat 3. Kat</td><td>Kesim Bölümü Diğer</td><td>Sıfır</td></tr><tr><td></td><td>Şirket Yönetimi,</td><td>Sıfır</td></tr><tr><td>4. Kat</td><td>Modelleme ve Kantin</td><td>Sıfır</td></tr><tr><td>Bu ortak bir bina mı?</td><td>Evet</td><td>Sıfır</td></tr></table> Yemek ve ulaşım ücretsiz sağlandı. Fabrikanın tüm işgücü toplam 23 çalışandan oluşuyordu (7 erkek, 16 kadın). Tüm işçiler yurt içinde yaşıyordu ve sürekli sözleşmeliydi. En genç işçi 18 yaşındaydı. Fabrikada çalışanlara açık bir işçi sendikası yoktu. Aylık ücretler her ayın en geç 5'inde banka havalesiyle aylık oranda ödeniyordu. Aşağıda, uygunsa lütfen ilave satırlar ekleyin.		Üretme Bina no:1	Tanım	Not, eğer herhangi	-1. Kat	Diğer Şirket Diğer Şirket	Sıfır	Zemin kat	Dikiş, Ütü, Paketleme,	Sıfır	1. Kat	Doktor Odası.	Sıfır	2. Kat 3. Kat	Kesim Bölümü Diğer	Sıfır		Şirket Yönetimi,	Sıfır	4. Kat	Modelleme ve Kantin	Sıfır	Bu ortak bir bina mı?	Evet	Sıfır
Üretme Bina no:1	Tanım	Not, eğer herhangi																								
-1. Kat	Diğer Şirket Diğer Şirket	Sıfır																								
Zemin kat	Dikiş, Ütü, Paketleme,	Sıfır																								
1. Kat	Doktor Odası.	Sıfır																								
2. Kat 3. Kat	Kesim Bölümü Diğer	Sıfır																								
	Şirket Yönetimi,	Sıfır																								
4. Kat	Modelleme ve Kantin	Sıfır																								
Bu ortak bir bina mı?	Evet	Sıfır																								

	F1: Görünür yapısal bütünlük sorunları (büyük çatlaklar) gözlemlendi mi? ☐ Evet ☒ HAYIR F2: Lütfen ayrıntı verin: Yapısal çatlak gözlenmedi. F3: Sahada yapı mühendisi değerlendirmesi var mı? ☒ Evet ☐ HAYIR F4: Lütfen detaylı bilgi veriniz: Yapı Ruhsatı alınmadan önce yapı mühendisi değerlendirmesi yapılmaktadır ve bu standart bir işlemdir.
G: Site fonksiyonu:	☐ Ajan ☒ Fabrika İşleme/Üretici ☐ Bitmiş Ürün Tedarikçisi ☐ Yetiştirici ☐ Ev çalışanı ☐ İşçi Sağlayıcı ☐ Paketleme Evi ☐ Birincil Üretici ☐ Hizmet Sağlayıcı ☐ Alt-Yüklenici
H: Yoğun sezonun ayı(ları): (eğer varsa)	Şubat-Mayıs
I: Süreç özeti: (Üretilen ürünler, ana operasyonlar, üretim hattı sayısı, kullanılan ana ekipmanlar dahil)	Tüm prosesler fabrika bünyesinde yürütülmekte olup, fabrikada hiçbir alt yüklenici kullanılmamaktadır. Kapasite: 500.000 adet/ay
J: İşyerinde ne tür işçi temsilciliği/ sendikaları var?	☐ Birlik (isim) ☐ İşçi Komitesi ☒ Diğer (İşçi temsilcisi işçiler tarafından seçildi) ☐ Hiçbiri
K: Sahada gece üretim çalışması var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR
L: Şantiyede işçilere yönelik konaklama binaları (örneğin yatakhaneler) var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR L1: Evet ise, şantiye konaklamasındaki çalışanların yaklaşık %'si
M: Tesis dışında sağlanan işçi konaklama binaları var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR M1: Evet ise, yaklaşık % işçi
N: Bu denetime tesis tarafından sağlanan tüm konaklama binaları dahil edildi mi?	☐ Evet ☒ HAYIR N1: Hayır ise lütfen ayrıntıları verin

Denetim Parametreleri			
A: Giriş ve çıkış saati 1. Gün Giriş saati: 09:00 1. Gün Mola: 17:30	2. Gün Süre: - 2. Gün Mola: -	3. Gün Zaman: - 3. Gün Mola: -	
B: Kullanılan denetçi günü sayısı:	1,5 ADAM GÜNÜ (1 Denetçi x 1,0 Gün + 0,5 Gün Raporlama)		
C: Denetim türü:	☒ Tam Başlangıç ☐ Periyodik ☐ Tam Takip ☐ Kısmi Takip ☐ Kısmi Diğer Diğer ise lütfen tanımlayın		
D: Denetim duyuruldu mu?	☐ Duyuruldu ☐ Yarı – duyuruldu: Pencere ayrıntısı: haftalar ☒ Habersiz		
E: SAQ incelemeye açık mıydı?	☒ Evet ☐ HAYIR E1: Hayır ise, neden: Fabrika Sedex SAQ'dan haberdardı.		
F: Denetim bulgularına ilişkin çelişkili herhangi bir SAQ/ Denetim Öncesi Bilgi var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR Evet ise , lütfen maddeye göre uygun denetimde ayrıntıları yakalayın		
G: CAPR'yi kim imzaladı ve kabul etti? (İsim ve iş ünvanı)	UFUK SANATÇI BAY		
H: Daha fazla bilgi mevcut mu? (Evet ise lütfen ayrıntılar için denetim şirketiyle iletişime geçin)	☒ Evet ☐ HAYIR		
I: Önceki denetim tarihi:	Yok		
J: Önceki denetim türü:	Yok		
K: Bu denetim için daha önceki denetimler incelendi mi?	☐ Evet ☒ Hayır ☒ Yok		

Denetim katılımı	Yönetmek	İşçi Temsilcileri	
	Üst düzey yönetim	İşçi Komitesi temsilcileri	Sendika temsilcileri
A: Açılış toplantısında hazır bulundunuz mu?	☒ Evet ☐ HAYIR	☒ Evet ☐ HAYIR	☐ Evet ☐ HAYIR
B: Denetimde hazır bulundunuz mu?	☒ Evet ☐ HAYIR	☒ Evet ☐ HAYIR	☐ Evet ☐ HAYIR
C: Kapanış toplantısında hazır bulundunuz mu?	☒ Evet ☐ HAYIR	☒ Evet ☐ HAYIR	☐ Evet ☐ HAYIR
D: İşçi Temsilcileri mevcut değilse, lütfen nedenlerini açıklayın. (sadece çalışan temsilcisi yoksa tamamlayın)	İşçi komitesi yok ama 2 işçi vardı temsilci ve 1 işçi temsilcisi dahil edildi çalışan görüşmeleri. / İşletmede çalışan komitesi yok. İşletmenin 2 işçi yöneticisi vardır ve 1 çalışan departmanı çalışan görüşmelerine dahil edilmiştir.		
E: Sendika temsilcileri hazır bulunmadıysa lütfen nedenlerini açıklayınız: (sadece sendika temsilcileri mevcut değilse tamamlayın)	Yok		

İşçi Analizi

"Göçmen işçi" terimi, vatandaşı olmadığı veya daimi ikametgahı olmadığı bir ülkede ücretli bir faaliyette bulunan veya bulunmuş olan ya da ücretli bir faaliyette bulunmak ve bu faaliyette bulunmak amacıyla geçici olarak ülke içindeki başka bir bölgeye bilerek göç etmiş olan kişiyi ifade eder.

İşçi Analizi								
	Yerel			Göçmen*				Toplam
	Kalıcı	Geçici	Acente	Kalıcı	Geçici	Acente	Ev çalışanları	
Çalışan sayıları – Erkek	7	0	0	0	0	0	0	7
Çalışan sayıları – dişi	16	0	0	0	0	0	0	16
Toplam	23	0	0	0	0	0	0	23
Görüşülen İşçi Sayısı – erkek	3	0	0	0	0	0	0	3
Görüşülen İşçi Sayısı – kadın	7	0	0	0	0	0	0	7
Toplam – görüşülen örneklem büyüklüğü	10	0	0	0	0	0	0	10

Denetim Referansı: 2024TRZAA424812339 Etik Ticaret Denetim Raporu Sürüm 6.1

A: Yönetimin Milliyeti	Türkçe	
B: Lütfen tüm çalışanların uyruklarını listeleyin, en yaygın üç uyruğu ilk sıraya yazın. Lütfen siteye uygun daha fazla uyruk ekleyin. Gerekirse daha fazla satır ekleyin.	Milliyetler: B1: Uyruğu 1: Türk B2: Uyruk 2: _____ B3: Uyruk 3: _____	Liste yoğun sezonda mı tamamlandı? ☒ Evet ☐ HAYIR Hayır ise, lütfen bunun yoğun dönemlerde nasıl değişebileceğini açıklayın:
C: Lütfen en yaygın üç uyruğa ilişkin daha fazla bilgi verin.	C: %100 toplam işgücü: Milliyet 1 Türk C1: yaklaşık % toplam işgücü: Milliyet 2 _____ C2: yaklaşık % toplam işgücü: Milliyet 3 _____	
D: İşçi ücreti (yönetim bilgisi)	D: _____% parça başı ücretle çalışan işçiler D1: Saatlik ücretli çalışanların _____%'si D2: _%100_ maaşlı çalışanlar Ödeme döngüsü: D3: Günlük ödenen _____% D4: Haftalık ödenen _____% D5: _%100_ aylık ödenir D6: _____% diğer D7: Diğer ise lütfen ayrıntılarını verin	

İşçi Görüşmesi Özeti		
A: Çalışanlar denetimden haberdar mıydı?	☒ Evet ☐ HAYIR	
B: Çalışanlar koddan haberdar mıydı?	☒ Evet ☐ HAYIR	
C: Grup mülakatlarının sayısı: (Lütfen grupların sayısını ve büyüklüğünü belirtiniz.)	1 gruptan 4 işçi	
D: Bireysel görüşme sayısı	D1: Erkek: 2	D2: Kadın: 4
E: Bu denetimin kapsamına; Doğrudan çalışanlar, Gündelik ve taşeron işçiler, Güvenlik ve yemek personeli gibi hizmet sağlayıcılar tarafından istihdam edilen işçiler ve diğer yükleniciler tarafından sağlanan işçiler gibi tüm çalışan grupları dahildir. Denetçiye not: Lütfen göçmen/ajans/yüklenici çalışanların ayrıntılarını Sorumlu İşe Alma başlığı altında 8. bölüm - Düzenli İstihdam'a kaydedin.	☒ Evet ☐ HAYIR Hayır ise lütfen ayrıntıları verin	
F: Görüşmeler gizli olarak mı yapıldı ve görüşme sürecinin gizliliği işçilere bildirildi mi?	☒ Evet ☐ HAYIR	
G: Genel olarak işçilerin işyerlerine karşı tutumu nasıldı?	☒ Uygun ☐ Olumsuz ☐ Kayıtsız	
H: En çok dile getirilen işçi şikayeti neydi?	Hiçbiri	
B: İşçiler bu şantiyede çalışırken en çok neyi sevdiler?	ZAMANINDA ÖDEME, OLUMLU YÖNETİM DAVRANIŞ	
J: Röportajlarla ilgili ek yorumlarınız var mı?	Hiçbiri	
K: İşçilerin çalışma saatlerine ilişkin tutumları:	Çalışanlar çalışma saatleri konusunda memnunar.	

L. İşçi anketi ile ilgili herhangi bir bilgi mevcut mu?

☒ Evet
☐ HAYIR

L1: Evet ise lütfen ayrıntıları verin: Fabrikada yönetim tarafından yıllık bir çalışan memnuniyeti anketi yapıldı. Denetçi, kantin yemeklerindeki iyileştirmeler de dahil olmak üzere kayıtları ve yapılan iyileştirmeleri gördü.

M: Çalışanların tutumu:

(Yönetime, işyerine ve mülakat sürecine yönelik tutumlarını ekleyin. Hem olumlu hem de olumsuz bilgiler eklenmelidir) Not: Çalışanları riske atabilecek hiçbir bilgiyi belgelemeyin.

Denetim sırasında seçilmiş 10 grup çalışanla görüşüldü. Yaşlarına, bölümlerine, firmadaki deneyimlerine ve personel dosya kayıtlarında, sözleşmelerde, sağlık raporlarında ve risk analizinde bulunan bilgilere göre seçildiler. Görüşmelere göre, çalışanlar firmada çalışmak konusunda olumlu düşünüyorlar. Birçoğu ödemelerin istikrarlı olduğunu ve ödemelerde gecikme olmadığını vurguladılar. Ayrıca, firmada çalışmanın aynı lokasyondaki diğer fabrikalarla karşılaştırıldığında en iyilerden biri olduğunu belirttiler. Çalışanların çoğu görüşme sırasında çok sakindi ve sorulara tereddüt etmeden cevap verdiler. Ayrıca, firmada her şeyin yolunda olduğunu ve her çalışanın kendi rolünün ne olduğunu bildiğini, bu nedenle Görev Tanımlarının onlar için açık olduğunu belirttiler. Ayrıca, çalışanlar hem İSG hem de teknik olmak üzere düzenli eğitimler aldıklarını belirttiler. Çalışan sağlığının korunmasını sağlamak için sistemler olup olmadığı sorulduğunda, her yıl periyodik sağlık kontrollerinin yapıldığını ve ilgili her bölümdeki ihtiyaçları göz önünde bulundurularak tüm personele KKD ekipmanı sağlandığını belirttiler.

N: İşçi komitesi/sendika temsilcilerinin tutumu: (Yönetime,

işyerine ve mülakat sürecine yönelik tutumlarını ekleyin. Hem olumlu hem de olumsuz bilgiler eklenmelidir) Not: İşçileri riske atabilecek hiçbir bilgiyi belgelemeyin.

İşçiler tarafından seçilen ve görüşmeye katılan 2 temsilci vardı. İşçi temsilcileri tarafsızdı ve sorularımıza cevap verdiler.

O: Yöneticilerin tutumu: (Denetime

ve denetim sürecine yönelik tutumu da ekleyin. Hem olumlu hem de olumsuz bilgiler dahil edilmelidir)

Yönetim temsilcisi, insan hakları yöneticisi, çalışan temsilcisi toplantı sırasında hazır bulundu. açılış ve kapanış toplantısı. Denetim sürecinin sorunsuz bir şekilde gerçekleşmesi için denetçiye tam destek verdiler. Denetimin düzenlenmesi etkili ve şeffaftı, denetçi fabrikanın tüm alanlarına erişebildi kısıtlama olmaksızın, gerekli belgeler zamanında incelemeye sunuldu. Yürütme izni Denetçi tarafından seçilen işçiler ve işçi temsilcileriyle görüşmeler sağlandı. İşbirliği çalışan görüşme oturumunda hiçbir gecikme olmadan iyiydi. Denetçiye tam erişim verildi fotoğraf çekmek için izin de dahil olmak üzere gerekli bilgiler. Gerekli tüm belgeler denetçiler tarafından sorulduğunda herhangi bir zorlukla karşılaşmadan sunuldu. Uygunsuzluk hakkındaki tartışma ve önerilen düzeltici eylemler yönetim tarafından olumlu bulundu, herhangi bir itirazda bulunulmadı Kapanış toplantısında yönetim.

Maddeye Göre Denetim Sonuçları

0A: UNGP'yi kapsayan Evrensel Haklar
(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın)

0.A. Gözlemler İçin Rehberlik

0.A.1 İşletmelerin, insan hakları etkileri ve sorunlarını kapsayan, en üst düzeyde onaylanmış bir politikaları olmalı ve bunu kendi tedarikçileri de dahil olmak üzere tüm ilgili taraflara ilettiğinden emin olmalıdırlar.

0.A.2 İşletmelerde, İnsan haklarıyla ilgili standartları uygulamaktan sorumlu belirlenmiş bir kişi bulunmalıdır.

0.A.3 İşletmeler paydaşlarını ve öne çıkan konularını belirlemelidir.

0.A.4 İşletmeler, paydaşları (hak sahipleri) üzerindeki doğrudan, dolaylı ve potansiyel etkilerini ölçmelidir.

0.A.5 İşletmeler, paydaşlarının herhangi birinde insan hakları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduklarında, bu sorunları ele almalı ve etkili bir düzeltme sağlamalıdır.

0.A.6 İşletmeler, insan hakları etkileriyle ilgili gizli raporlama yapmak ve raporlama yapan kişiye yönelik misilleme korkusu yaşamadan bu etkileri ele almak için şeffaf bir sisteme sahip olmalıdır.

Denetçiler ve okuyucular için not. Bu tam bir İnsan Hakları Değerlendirmesi değil, bunun yerine işletmenin UNGP sorumluluklarını kapsayan Evrensel haklarını karşılamak için süreçlerin uygulanmasının bir kontrolüdür.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürüttüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler:

Tesisin disiplin prosedürleri ve çalışma kuralları vardır. Hepsi tesis içinde yayınlanmıştır.

Tüm sosyal uyumluluk konuları şirket içinde yönetilir ve takip edilir.

Çalışanlar sosyal uyum, sosyal ve yasal haklar konusunda bilgilendirilmektedir.

Tesis yönetimi ETI Base kodunu duyuru panolarına astı bile.

Tesisin, ETI Temel Kodunda belirtilen tüm konuları kapsayan kendi belgelenmiş sosyal politikası bulunmaktadır.

Standartların karşılanmasının genel sorumluluğu İŞVEREN TEMSİLCİSİ UFUK SANATÇI BAY tarafından üstlenilir.

Fabrika, kendi tedarikçilerine eğitim vererek kodu ilettiler.

Tesisin tedarikçileri ve alt yüklenicileri de kapsayan tedarik zinciri haritalaması mevcuttur.

Tesis, alt yüklenicilerini ve tedarikçilerini denetleyerek veya denetim raporlarını kontrol ederek izlemektedir.

Tesiste hem iç hem de dış iş ortakları için şikayet mekanizması mevcuttur.

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

Ayrıntılar: Yönetim görüşmesi, belge incelemesi, saha turu ve işçi görüşmesi ile onaylandı

Başka yorumlarınız var mı: Yok

A: İnsan haklarına saygı taahhüdünü ifade eden bir politika beyanı?

☒ Evet

☐ HAYIR

A1: Lütfen ayrıntıları veriniz: (özellikle ana şirket için geçerlidir):

	Fabrikada tüm sosyal uygunluk prosedürleri mevcuttu.
B: İşletmede İnsan Hakları ile ilgili standartların uygulanmasından sorumlu bir kişi var mı?	☒ Evet ☐ Hayır Lütfen ayrıntıları verin: Adı: UFUK SANATÇI BAY İş ünvanı: CSR sorumlusu
C: İşletmenin, gizli raporlama ve insan hakları etkileriyle başa çıkma konusunda, raporlama yapan kişiye yönelik misilleme korkusu olmadan şeffaf bir sistemi var mı?	☐ Evet ☐ C1 Yok: Lütfen ayrıntıları veriniz: İK politikaları kapsamında sistemler prosedürler aracılığıyla tanımlanır ve çalışanlar insan hakları etkilerini misilleme korkusu olmadan bildirebilir ve bunlarla başa çıkabilir; özellikle açık kapı politikasını kullanarak yönetime bildirimde bulunabilirler.
D: Şikayet mekanizması UNGP beklentilerini karşılıyor mu? (Meşru, Erişilebilir, Öngörülebilir, Eşitlikçi, Şeffaf, Haklarla uyumlu, sürekli öğrenme kaynağı ve paydaş katılımına dayalı)	☒ Evet ☐ HAYIR D1: Hayır ise lütfen ayrıntıları verin
E: İşletme, çalışanların bilgilerine ilişkin etkili veri gizliliği prosedürlerini gösteriyor mu ve uyguluyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR E1: Lütfen ayrıntıları verin: İK Dosyaları, ödeme ayrıntıları, istihdam geçmişi gibi kişisel bilgiler firmada güvenli bir şekilde saklanır ve yalnızca belirlenen kişi(ler) bu bilgilere erişebilir. Bu bilgilere erişebilirsiniz.

Bulgular		
Bulgu: Gözlem ☐	Şirket NC ☐	Gözlemlenen nesnel kanıt:
Gözlemin tanımı: Hiçbiri		Yok
Yerel yasa veya ETİ/Ek unsurlar/müşteriye özel gereksinim: Yok		
Yorumlar: Yok		

Gözlemlenen iyi örnekler:	
İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok	Nesnel Kanıt Gözlemlendi: Yok

İşyeri Etkisinin Ölçülmesi

İşyeri Etkisi		
A: Yıllık işçi devir oranı: Son 12 ayda işten ayrılan işçi sayısının, yıl boyunca sahadaki toplam işçi sayısının ortalama yüzdesi (yıllık işçi devir oranı)	Geçen yıl: 2023 %4	Bu yıl: 2024 %3
B: Cari % çeyreklik (90 günlük) ciro: 90 günlük sürenin ilk gününden 90 günlük sürenin son gününe kadar işten ayrılan işçi sayısı günlük süre / [(90 günlük sürenin 1. günündeki çalışan sayısı + 90 günlük sürenin son günündeki çalışan sayısı) / 2]	%5	
C: Yıllık % devamsızlık: Yılda işten uzak kalma nedeniyle kaybedilen gün sayısı / [(yılın 1. günündeki çalışan sayısı + yılın son günündeki çalışan sayısı) / 2] * Yıldaki mevcut iş günü sayısı	C1: Geçtiğimiz yıl: 2023 %4	C2: Bu yıl: 2024 %5
D: Üç aylık (90 gün) % devamsızlık: / döneminde iş devamsızlığı nedeniyle kaybedilen gün sayısı [(Dönemin 1'inde çalışan sayısı + Dönemin son günü çalışan sayısı) / 2] * Aydaki kullanılabilir iş günü sayısı	%2	
E: Kazalar kayıt altına alınıyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR E1: Lütfen açıklayın: Kazalar İK departmanında kayıt altına alınıyor.	
F: İşle ilgili yıllık sayı 100 işçi başına kaza ve yaralanmalar: [(İş kazası ve yaralanma sayısı * 100) / Toplam çalışan sayısı]	F1: Geçen yıl: 2023 Sayı: 0	F2: Bu yıl: 2024 Sayı: 0
G: 100 işçi başına düşen iş kazası ve yaralanmalarının üç aylık (90 günlük) sayısı: [(İş kazası ve yaralanma sayısı * 100) / Toplam çalışan sayısı]	0 %	
H: 100 işçi başına düşen günlük iş kaybı vakaları: [(İş kazaları ve iş kazaları nedeniyle kaybedilen gün sayısı * 100) / Toplam çalışan sayısı]	H1: Geçtiğimiz yıl: 2023 0	H2: Bu yıl: 2024 0
I: Son 6/12 ayda haftada ortalama 48 standart saatten fazla çalışanların %'si:	I1: 6 ay 0% işçi	I2: 12 ay 0% işçi

J: Son 6/12 ayda haftada ortalama 60 saatten fazla çalışan çalışanların yüzdesi:	J1: 6 ay 0% işçi	J2: 12 ay 0% işçi
--	---------------------	----------------------

OB: Yönetim sistemi ve Kod Uygulaması

[\(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın\)](#)

- O.B.1 Tedarikçilerin, bu Kurallara uyumu sağlamak için sistemler uygulaması ve sürdürmesi beklenmektedir.
- O.B.2 Tedarikçilerin, doğru iş lisansları ve izinleri olan tesislerde yasal olarak faaliyet göstermeleri ve tüm ilgili arazi haklarının yerine getirildiğinden emin olmak için sistemlere sahip olmaları beklenmektedir.
- O.B.3 Tedarikçiler, Koda uyumdan sorumlu olacak kıdemli bir yönetim üyesi atayacaktır.
- O.B.4 Tedarikçilerin bu Kuralları tüm çalışanlara iletmeleri beklenmektedir.
- O.B.5 Tedarikçiler bu Etik Kuralları kendi tedarikçilerine iletmeli ve makul ölçüde uygulanabilir olduğu durumlarda bu Etik Kuralların ilkelerini kendi tedarik zincirlerine yaymalıdır.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler: Kod

uygulama ve bakım sistemi:

Yeterli sayıda listelenmiş ve belgelendirilmiş kapsamlı sosyal politikalar hazırlanmıştır.

Bu konulardaki yönetim taahhütleri:

Sosyal uyum, çocuk işçiliği, istismar ve taciz, ayrımcılık, örgütlenme özgürlüğü, sağlık ve güvenlik, çevre, özgürce seçilmiş istihdam, iş etiği, vb.

Ayrıca, site sosyal yönetim sisteminin işlevselliğini fark etmek için dahili denetimler yürütmektedir.

Son iç denetim 2 Mayıs 2024 tarihinde iç denetim sorumlusu (aynı zamanda yönetimdir) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Temsilcisi) Sayın Ufuk Sanatçı ve yönetim 18 Ocak 2024 tarihinde düzeltici faaliyet hakkında bir toplantı düzenledi.

Bulunan sorunlarla ilgili eylem planları ve gerekli önlem planları. Şirketin 07.08.2025 tarihine kadar geçerli olan sosyal uyumluluk ve sürdürülebilirliği içeren ISO9001 sertifikası bulunmaktadır.

Sorumlu: Sistem yöneticiliği görevi Ufuk Sanatçı Bey'e verilmiştir.

Yasal uyum:

Tesisin faaliyetlerini sürdürebilmesi için gerekli tüm izinler alınmış ve sağlanmıştır.

Tedarikçilerle iletişim:

İstanbul fabrikası tedarikçilerini haritalandırdı ve kendileriyle öz değerlendirme yaparak iletişim kurdu,

sosyal uyumluluk soruları dahil edildi ve kritik noktalar belirtildi ve ETİ ile iletişim kuruldu

davranış kodu.

Politikalar ve Prosedürler:

19.04.2024 tarihli 8.0.0 sayılı Çocuk İşçi Politikası 4.0.0 tarihli Ayrımcılık Prosedürü

19.04.2024 tarihinde

19.04.2024 tarihli 3.0.0 sayılı Dernek Kurma Özgürlüğü Prosedürü 19.04.2024 tarihli 4.0.0 sayılı Zorla Çalıştırma Tacizi , istismar ve

Genel Sosyal Politika 1.0.0 sayılı

19.04.2024

19.04.2024 tarihli 1.0.01 sayılı İnsan Hakları Politikası 1.3.1 tarihli Tedarikçi Prosedürü

19.04.2024 tarihli 2.1.0 sayılı Eğitim Politikası 19.04.2024 tarihli 2.4.0 sayılı Şikayet Mekanizması Prosedürü 19.04.2024 tarihli 11.0.0 sayılı Disiplin

Prosedürü 19.04.2024 tarihli Örgütlenme Şeması.

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

Ayrıntılar:

1. İşletme Açma ve İşletme İzni 2. Bina İşletme İzni 3. Bildirim panosunda bulunan imzalı ETİ Temel Kodu
4. Şirket Sosyal Politikası ve Prosedürleri

Başka yorumlarınız var mı: Yok

Yönetim Sistemleri:

A: Son 12 ayda site herhangi bir düzenlemeye uyulmaması nedeniyle herhangi bir para cezasına/kovuşturmaya maruz kaldı mı?

☐ Evet

☒ HAYIR

C1: Lütfen ayrıntı verin: Site son 12 ayda herhangi bir para cezasına/kovuşturmaya tabi tutulmadı.

B: Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, ayrımcılık, taciz ve istismar riskini azaltan politikalar ve/veya prosedürler mevcut mu?

☒ Evet

☐ HAYIR

B1: Lütfen ayrıntıları verin: Evet

C: Evet ise, etkili bir uygulama olduğuna dair kanıt (bir gösterge) var mı? Lütfen ayrıntıları verin.

Politika ve prosedürler etkin bir şekilde uygulanmakta ve belge incelemesi, yönetim beyanı ve çalışan görüşmeleri yoluyla doğrulanmaktadır.

D: Yöneticiler ve çalışanlar zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, ayrımcılık, taciz ve istismara ilişkin standartlar konusunda eğitim aldılar mı?

☒ Evet

☐ HAYIR

D1: Lütfen detaylı bilgi veriniz: Eğitimler çalışanlar ve yöneticiler tarafından alınmaktadır.

E: Evet ise, eğitimin etkili olduğuna dair bir kanıt (bir gösterge) var mı, örneğin eğitim kayıtları vb.? Lütfen ayrıntıları verin.

☒ Evet

☐ HAYIR

E1: Lütfen ayrıntıları verin: Çalışanlar eğitim belgelerinden haberdardı

F: Tesisin uluslararası alanda kabul görmüş ISO 9000, 14000, OHSAS 18000, SA8000 (veya diğer sosyal denetimler) gibi sistem sertifikaları var mı? Lütfen (Numara ve tarih) ayrıntılarını yazın.

☒ Evet

☐ HAYIR

F1: Lütfen ayrıntıları verin: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 10002:2018

G: İnsan Kaynakları yöneticisi/departmanı var mı? Evet ise lütfen detaylandırın.

☐ Evet

☐ HAYIR

G1: Lütfen ayrıntıları verin: NA

H: Kodun uygulanmasından sorumlu kıdemli bir kişi/yönetici var mı?

☒ Evet

☐ HAYIR

H1: Lütfen ayrıntıları verin: UFUK SANATÇI – KSS SORUMLUSU

B: Tüm çalışan bilgilerinin gizli kalmasını sağlayan bir politika var mı?

☒ Evet

☐ HAYIR

	I1: Lütfen ayrıntıları verin: Şirket, Türk Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gereğince çalışan bilgilerini gizli tutmakla yükümlüdür.
J: Gizli bilgilerin gizli tutulmasını sağlayan etkili bir prosedür var mı?	☒ Evet ☐ HAYIR J1: Lütfen ayrıntıları verin: Etkili bir prosedür vardı ve tüm belgeler CSR sorumlusu tarafından hazırlandı.
K: Politika ve prosedürlerin etkinliğini değerlendirmek için risk değerlendirmeleri yapıyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR K1: Lütfen detaylı bilgi veriniz: Risk değerlendirmeleri usulüne uygun olarak yapılmaktadır ve risk değerlendirmelerinin güncellenmesi İSG Uzmanlarının sorumluluğundadır.
L: Tesiste, belirlenen riskleri azaltmaya yönelik kontrollerin uygulanması da dahil olmak üzere, risk değerlendirmeleri yapılırken bulunan sorunları ele almak için bir süreç var mı?	☒ Evet ☐ HAYIR L1: Lütfen ayrıntıları verin: Tesisin, belirlenen riskleri azaltmaya yönelik kontrollerin uygulanması da dahil olmak üzere risk değerlendirmeleri yaparken sorunları ele almak için bir süreci vardır.
M: Tesisin kendi tedarikçilerinin çalışma standartlarını zorunlu kılan bir politikası/kuralları var mı?	☒ Evet ☐ HAYIR M1: Lütfen ayrıntı verin: Firmanın kendi tedarikçilerinin belirli çalışma standartlarına uymasını gerektiren bir politika var.
Arazi hakları	
N: Sitenin gerekli tüm arazi hakları lisansları ve izinleri mevcut mu?	☒ Evet ☐ HAYIR N1: Lütfen ayrıntıları verin: Arsanın gerekli arazi hakkı lisansları ve izinleri mevcut olup, Yapı Kullanma İzin Belgesi'nde görülebilir.
O: Sitede, arazi tapusuna ilişkin ulusal yasaları ve uygulamaları tanımak ve uygulamak için yasal durum tespiti yapmak üzere sistemler mevcut mu?	☒ Evet ☐ HAYIR O1: Lütfen ayrıntı verin: Sistemler mevcut.
P: Sitenin arazi haklarına ilişkin yazılı bir politikası ve prosedürleri var mı? Evet ise, ulusal/yerel yasalar gerektirmese bile şirketin özgür, önceden bilgilendirilmiş onay (FPIC) almak için üstleneceği herhangi bir özen yükümlülüğünü içeriyor mu?	☐ Evet ☒ HAYIR P1: Evet ise, şirket FPIC'yi nasıl elde ediyor:
S: Tesisin/alanın, tesis inşa edilmeden veya genişletilmeden önce arazi için sahibine/kiralayana tazminat ödediğine dair kanıt var mı?	☒ Evet ☐ HAYIR S1: Lütfen ayrıntıları verin: Bina İşletme Ruhsatı, tesisin/sahanın, tesis inşa edilmeden veya genişletilmeden önce arazi için mal sahibine/kiralayana tazminat ödediğini kanıtlar.

R. Tesis, olumsuz etkileri önlemek veya en aza indirmek için belirli bir arazi edinimine alternatiflerin dikkate alındığını gösteriyor mu?	☐ Evet ☒ HAYIR R1: Lütfen ayrıntıları verin: Tesis, belirli bir arazi edinimine alternatifler sunmuyor.
S: Tesis inşa etmek veya faaliyet alanını genişletmek amacıyla arazinin yasadışı olarak tahsis edildiğine dair bir kanıt var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR S1: Lütfen ayrıntıları verin: Tesis inşa etmek veya faaliyet alanını genişletmek için herhangi bir yasadışı arazi tahsisi söz konusu değildir.

Uygunsuzluk: 1

1. Uygunsuzluğun açıklaması:

☒ ETI/Ek Unsurlara Karşı NC Müşteri Koduna
☐ Karşı NC: Yok

☐ NC Yerel Yasaya Karşı

ETI Temel Mevzuatının duyuru panoları aracılığıyla işçilere iletilmediği ve işçilerin ETI Temel Mevzuat gerekliliklerinden haberdar olmadığı kaydedildi.

Yerel yasa ve/veya ETI gereksinimi: ETI Temel Kodu 0.3'e göre; tedarikçilerin bu Koda uyumu sağlamak için sistemler uygulaması ve sürdürmesi beklenir. Tedarikçiler, Koda uyumdan sorumlu olacak kıdemli bir yönetim üyesi atamalıdır. Tedarikçilerin bu Kodu tüm çalışanlara ve tedarikçilerine iletmesi beklenir.

Önerilen düzeltici eylem: Yönetimin, ETI Temel Kodunun çalışanlara iyi bir şekilde iletilmesini ve çalışanların bu kodun gerekliliklerinden haberdar olmasını sağlamak için uygulamaları ve kontrolleri benimsemesi önerilir.

Gözlemlenen nesnel kanıt:

Belge İncelemesi

Gözlem:

Gözlem açıklaması: Yok

Yerel yasa veya ETI gereksinimi: Yok

Yorumlar: Yok

Gözlemlenen nesnel kanıt:

Yok

Gözlemlenen İyi Örnekler:

İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok

Gözlemlenen nesnel kanıt:
Yok

1: Özgürce Seçilmiş İstihdam

(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın)

ETİ

1.1 Zorunlu, bağlı veya gönülsüz hapisane emeği yoktur.

1.2 Çalışanların işverenlerine "depozito" veya kimlik belgelerini vermeleri gerekmez ve makul bir bildirimden sonra işverenlerinden ayrılmakta serbesttirler.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler:

Tesisin işe alımdan işten çıkarılmaya kadar istihdam koşullarının serbestçe sağlandığı kanıtlanmıştır.

Üretim sürecinin her aşamasında.

İşe alım süreci, değerlendirme, mülakat tekniklerini içeren güçlü bir İK prosedürüne sahiptir.

Başvuru formu ve işçinin iş sözleşmesi, serbestçe seçilmiş şartları ihlal etmeyecektir.

Günlük uygulamada, uyumluluğun birkaç örneği vardır, örneğin güvenlik (bilgi masası) sınırlıdır

arama koşulları ve sadece şüphe durumunda çantalar kontrol edilir. Çalışan hareketi sırasında

su ve tuvalet gibi temel ihtiyaçlar için çalışma günlerine her zaman güvenli koşullar altında izin verilir.

İşyeri veya makineler.

Çalışanlar mesai saatleri dışında işyerinden ayrılabilirler ve fazla mesai gönüllü olarak kabul edilir.

Çalışanlar, molalarda veya gerekli durumlarda, işyerinin onayı alındıktan sonra cep telefonlarını kullanabilirler.

denetçiler. Mahkumlar veya kölelik işçileri mevcut değildir.

İş sonlandırma her zaman vadesi geçmiş tarihlerde mümkündür. İşe alım ücreti yoktur, iş sözleşmesi

ağır cezalar içeren ek teminat koşulları maddeleri içerir. Kişisel dosyalar yalnızca kopyalarını tutar

kimlik kartları; orijinalleri derhal işçilere geri gönderilir. Ödünç verme planı yoktur

işçilere sağlanmaktadır.

Herhangi bir işe alım ücreti, herhangi bir disiplin nedeni ile kesinti veya KKD alınmamaktadır. (Kişisel

Çalışanlar, görüşme sırasında diledikleri gibi çalıştıklarını, KKD için depozito ödemediklerini, kişisel dosyalarına erişebildiklerini, vardiyaları

bittikten sonra ayrılabilindiklerini, fazla mesaiyi reddedebildiklerini, gerektiğinde tuvalete ve su sebine gidebildiklerini ve bordro bilgilerine

göre ödeme aldıklarını ifade ettiler.

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

1.Politika belgeleri

2.Personel dosyaları (10 örnek)

3. İşçi Sözleşmeleri 4. İşçi

görüşmeleri

Başka yorumlarınız var mı: Yok

A: Pasaportlar/kimlikler gibi orijinal belgelerin saklandığına dair herhangi bir kanıt var mı?

☐ Evet☒ HAYIR

C1: Evet ise lütfen etkilenen çalışanların ayrıntılarını ve kategorilerini belirtin:

B: Bir kredi planının yürürlükte olduğuna dair herhangi bir kanıt var mı?

☐ Evet☒ HAYIR

B1: Evet ise lütfen etkilenen işçinin ayrıntılarını ve kategorisini belirtin:

C: Maaşların/depozitoların tutulduğuna dair herhangi bir kanıt var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR C1: Evet ise lütfen etkilenen işçinin ayrıntılarını ve kategorisini belirtin:
D: İşçilerin iş sözleşmesini feshetme özgürlüğüne ilişkin herhangi bir kısıtlama var mıdır?	☐ Evet ☒ HAYIR D1: Lütfen bulguyu açıklayın:
E: İşletmenin herhangi bir kısmı İngiltere merkezliyse veya orada kayıtlıysa ve cirosu 36 milyon sterlini aştı, 'modern kölelik' başlıklı bir bildiri yayınlandı mı?	☐ Evet ☐ HAYIR ☒ Uygulanamaz E1: Lütfen bulguyu açıklayın
F: İşçilerin iş günü sonunda işyerini terk etme özgürlüklerinin kısıtlandığına dair bir kanıt var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR F1: Lütfen bulguyu açıklayın:
G: Site, tedarik zincirinde zorla çalıştırma/ ticaret/bağlı çalıştırma risklerini anlıyor mu?	☐ Evet ☐ HAYIR ☒ Uygulanamaz G1: Evet ise lütfen etkilenen çalışanların ayrıntılarını ve kategorilerini belirtin:
H: Site zorla çalıştırma/kaçırma riskini azaltmak için herhangi bir adım atıyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR H1: Lütfen bulguyu açıklayın: Firmanın İK Politikası ve Sosyal Politikaları işe alım prosedürünü tanımlamaktadır.

Uygunsuzluk:	
1. Uygunsuzluğun açıklaması: ☐ NC'ye karşı ETİ/Ek Unsurlar ☐ Müşteri koduna karşı NC: Hiçbiri Yerel yasa ve/veya ETİ gereksinimi: Yok Önerilen düzeltici eylem: Yok	☐ NC Yerel Yasaya Karşı Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlem:	
Gözlem açıklaması: Yok Yerel yasa veya ETİ gereksinimi: Yok Yorumlar: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlemlenen İyi Örnekler:	
İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

2: Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı Saygı Görmektedir

[\(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın\)](#)[\(Anahtar Bilgilere dönmek için buraya tıklayın\)](#)

ETİ

2.1 İşçiler, ayırım yapılmaksızın, kendi seçtikleri sendikalara katılma veya sendika kurma ve toplu pazarlık yapma hakkına sahiptir.

2.2 İşveren, sendikaların faaliyetlerine ve örgütlenme faaliyetlerine karşı açık bir tutum benimser.

2.3 Çalışan temsilcileri ayrımcılığa uğramaz ve işyerinde temsil görevlerini yerine getirme olanağına sahiptirler.

2.4 Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün yasayla kısıtlandığı durumlarda, işveren, bağımsız ve özgür örgütlenme ve toplu pazarlık için paralel araçların geliştirilmesini kolaylaştırır ve engellemez.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler:

Tesiste bir Sendika bulunmamaktadır. Şirket, çalışanların herhangi bir sendikaya katılmasını veya sendika kurmasını kısıtlamamaktadır. Görüşmeler sırasında soruldu. Şirkette açık kapı politikası uygulanıyordu. Çalışanlar şikayetlerini veya önerilerini doğrudan amirlerine iletebilirler. Ayrıca çalışanlar, görüşlerini ifade etmek için öneri kutularını kullanabileceklerini ve sorunları Çalışan Temsilcisi ile paylaşabileceklerini belirttiler.

Genel çalışma koşulları için 2 işçi temsilcisi vardı.

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

Ayrıntılar: Şirket politikaları/prosedürleri inceleme için alındı. Ayrıca saha gözlemi, yönetim, işçi temsilcisi ve işçi görüşmeleriyle teyit edildi.

Başka yorumlarınız var mı: Yok

A: İşyerinde ne tür işçi temsilciliği/ sendikaları var?

- ☐ Birlik (isim)
☐ İşçi Komitesi
☒ Diğer (İşçi temsilcisi işçiler tarafından seçildi)
☐ Hiçbiri

B: Sendikaya üye olmak yasal bir zorunluluk mudur?

- ☐ Evet
☒ HAYIR

C: İşçi komitesi kurmak yasal bir zorunluluk mudur?

- ☐ Evet
☒ HAYIR

D: İşçi/yönetim arasında etkili bir iletişim kanalının başka bir biçimi var mı? (Sendika/işçi komitesi dışında, örneğin Sağlık ve Güvenlik, cinsel taciz)

- ☒ Evet
☐ HAYIR

D1: Lütfen ayrıntıları verin: Çalışan Temsilciliği, Açık Kapı Politikası

- D2: Serbest seçimlere dair kanıt var mı?
☒ Evet

	☐ HAYIR	
E: Tedarikçi, Sendika veya komitenin ilgili işleri yürütmesine olanak verecek yeterli olanakları sağlıyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR E1: Lütfen ayrıntıları verin: Yönetim görüşmesi, işçi görüşmesi, saha turu ve belge incelemesi sırasında doğrulandı.	
F: Sendikanın adı ve varsa sendika temsilcisi:	Yok	F1: Serbest seçimlere dair kanıt var mı? ☐ Evet ☒ Hayır ☒ Yok
G: Birlik yoksa, bir işçilerle paralel istişare araçları, örneğin işçi komiteleri?	İşçi Temsilcisi G1: Serbest seçimlere dair kanıt var mı? ☒ Evet ☒ Hayır ☐ Yok Son seçim tarihi: 13.03.2024	
H: İşçilerin hepsi temsilcilerinin kim olduğunu biliyor mu?	☒ Evet ☒ Hayır	
B: İşçi temsilcileri serbestçe mi seçildi?	☒ Evet ☒ Hayır	I1: Son seçim tarihi: 13.03.2024
J: İşçiler temsilcileriyle hangi konuları gündeme getirebileceklerini biliyorlar mı?	☒ Evet ☒ Hayır	
K: İşçi temsilcileri/ sendika temsilcileriyle görüşüldü mü?	☒ Evet ☒ Hayır Evet ise lütfen kaç tane olduğunu belirtin: 2 işçi temsilcisi vardı Denetim sırasında işçiler tarafından seçilen ve mülakat yapılan.	
L: Sendika/işçi komitesinin etkili olduğuna dair herhangi bir kanıt var mı? Son toplantının tarihini, ele alınan konuları, tutanakların nasıl iletildiğini vb. belirtin.	Sitede bir sendika veya işçi komitesi bulunmamaktadır. Ancak, işçi temsilcileri mevcuttur ve OHS Kurul Toplantılarına katılmaktan, çalışanları temsil etmekten ve çalışan sorunlarını ele almak için onları dinlemekten sorumludurlar.	
M: Toplu İş Sözleşmesi (TİS) kapsamında olan işçiler var mı?	☐ Evet ☒ Hayır	
Evet ise , ticarete göre yüzde kaç Sendika/işçi temsilciliği	M1: %0 çalışanın kapsadığı alanlar Birlik CBA	M2: %0 çalışan, işçi temsilcisi toplu sözleşme kapsamındadır
M3: Evet ise Toplu İş Sözleşmesi (TİS) ücret oranlarını içeriyor mu?	☐ Evet ☐ HAYIR Yok	

Uygunsuzluk:	
1. Uygunsuzluğun açıklaması: ETİ'ye karşı NC ☐ Yerel Yasaya karşı NC: Müşteri Koduna karşı NC: ☐ Hiçbiri Yerel yasa ve/veya ETİ gereksinimi: Yok Önerilen düzeltici eylem: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlem:	
Gözlem açıklaması: Yok. Yerel yasa veya ETİ gereksinimi: Yok Yorumlar: Yok.	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlemlenen İyi Örnekler:	
İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

3: Çalışma Koşulları Güvenli ve Hijyeniktir

[\(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın\)](#)[\(Anahtar Bilgilere dönmek için buraya tıklayın\)](#)

ETİ

- 3.1 Sektörün ve herhangi bir özel tehlikenin geçerli bilgisi göz önünde bulundurularak güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlanacaktır. Çalışma ortamında bulunan tehlikelerin nedenlerini makul ölçüde uygulanabilir olduğu ölçüde en aza indirerek, çalışmadan kaynaklanan, çalışmayla ilişkili veya çalışma sırasında meydana gelen kazaları ve sağlık yaralanmalarını önlemek için yeterli adımlar atılacaktır.
- 3.2 Çalışanlara düzenli ve kayıtlı Sağlık ve Güvenlik eğitimi verilecek ve bu eğitim yeni veya yeniden görevlendirilen çalışanlar için tekrarlanacaktır.
- 3.3 Temiz tuvalet olanaklarına ve içme suyuna erişim sağlanmalı ve uygunsa gıda depolama için sıhhi tesisler sağlanmalıdır.
- 3.4 Sağlanan konaklama yerleri temiz, güvenli olmalı ve işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır.
- 3.5 Kuralları uygulayan şirket, Sağlık ve Güvenlik sorumluluğunu üst düzey bir yönetim temsilcisine atayacaktır.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler:

1-Genel Sağlık ve Güvenlik yönetimi

- İçilebilir su tüm alanlarda serbestçe mevcuttu ve test sertifikaları günceldi. Cinsiyete göre ayrılmış yeterli sayıda temiz tuvalet her zaman çalışanlar için mevcuttu
- Mutfak işletmecisinin sağlık belgeleri ve mutfağın hijyen sertifikası güncel ve yasalı.

-Risk değerlendirmesi 20.02.2024 tarihi itibarıyla yapılmıştır.

-Tesis içerisinde acil durum planları sağlandı.

-Tesisde acil tahliye planları sağlandı.

Yaralanma kayıtları tesis tarafından tutulur.

2-Yangın Güvenliği

- Çıkışlar açıkça işaretlenmişti.
- Yangın söndürme ekipmanları yeterli ve kontroller güncel.
- Yıllık olarak yangın tatbikatları organize edildi ve kayıt altına alındı. Son yangın tatbikatı 27.02.2024 tarihinde yapıldı.
- Ek eğitimler için özel olarak seçilmiş itfaiye müfettişleri tarafından veriliyordu.

3-Elektrik güvenliği

- Prizler, fişler, anahtarlar ve ana sigorta panoları gibi tüm elektrikli ekipmanlar iyi durumda tutulmaktadır.

4-Kimyasal güvenlik

- Tesisde kimyasal madde bulunmuyordu.

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

Ayrıntılar:

Risk Analizi son inceleme tarihi 01.2024'tür

Acil Eylem Planı 01.2024 tarihli

Mutfak personelimiz için hijyen sertifikaları mevcuttur. İlk Yardım Sertifikası sayıları yeterli ve mevcuttur. Basınçlı ekipmanların periyodik muayene kayıtları geçerlidir. Fabrikamızda 1 adet İSG Uzmanı bulunmaktadır Başka yorumlarınız var mı: Yok
--

A: Tesisin amacına uygun genel ve İş Sağlığı ve Güvenliği politikaları ve prosedürleri var mı ve bunlar çalışanlara iletiliyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR A1: Lütfen ayrıntıları verin: Personele işe alındıkları ilk gün İSG eğitimleri verildi ve ilgili prosedürler mevcut değil.
B: Politikalar çalışanların politikalarına dahil mi? kılavuzlar?	☒ Evet ☐ HAYIR B1: Lütfen ayrıntı verin: Şirketin prosedür ve politikaları ilan panolarında mevcuttur.
C: Gerekli izinler/denetimler alınmadan yapılan yapısal eklemeler (örneğin kat eklemeleri) var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR C1: Lütfen detaylı bilgi veriniz: Yapıda herhangi bir ilave bulunmamaktadır, her şey yapı ruhsatına uygundur.
D: Site ziyaretçileri şu konularda bilgilendiriliyor mu? Sağlık ve Güvenlik ve kişisel koruyucu ekipman sağlandı	☒ Evet ☐ HAYIR D1: Lütfen detaylı bilgi veriniz: Saha gezisi sırasında denetçiye KKD'ler sağlanmıştır.
E: Çalışanlar için bir sağlık odası veya sağlık tesisi sağlanıyor mu? Evet ise, oda(lar) yasal gereklilikleri karşılıyor mu ve oda sayısı/büyüklüğü çalışan sayısına uygun mu?	☒ Evet ☐ HAYIR E1: Lütfen detaylı bilgi veriniz: Revir bulunmaktadır ve yasal şartları karşılamaktadır.
F: Olay yerinde doktor veya hemşire var mı veya ilk yardım görevlisine/eğitimli tıbbi yardıma kolay erişim var mı?	☒ Evet ☐ HAYIR F1: Lütfen ayrıntı verin: Fabrikada yeterli sayıda ilk yardım görevlisi vardı.
G: Tesis işçi taşımacılığı sağlıyorsa - amaca uygun mu, güvenli mi, bakımı yetkili kişiler tarafından yapılıyor mu ve işletiliyor mu (örneğin otobüsler ve diğer araçlar)?	☒ Evet ☐ HAYIR G1: Lütfen ayrıntıları verin: Taşımacılık amaca uygundur ve güvenlidir. Ayrıca işçi görüşmeleriyle doğrulandı.
H: Çalışanların yaşam alanlarında güvenli kişisel depolama alanı sağlanıyor mu ve bu alan amaca uygun mu?	☒ Evet ☐ HAYIR H1: Lütfen ayrıntıları verin: Çalışanların güvenli bir depolama alanına sahip olması için soyunma odaları mevcuttur. Amaca uygundur.
I: Sağlık ve Güvenlik Risk değerlendirmeleri yapılıyor mu (uzun bir vardiyadan sonra araç kullanmak gibi fazla mesai yapan çalışanlar için düzenlemelerin değerlendirilmesi dahil) ve tespit edilen riski azaltmaya yönelik kontroller var mı?	☒ Evet ☐ HAYIR I1: Lütfen detaylı bilgi veriniz: Risk değerlendirmesi İSG Uzmanları tarafından yapılmakta ve tespit edilen riskler uygun şekilde belirlenerek, tespit edilen riskler en aza indirilmektedir.

J: Tesis, doğal kaynakların kullanımı ve bertarafı için gerekli izinler de dahil olmak üzere çevresel gereklilikler konusundaki yasal yükümlülüklerini yerine getiriyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR J1: Lütfen ayrıntıları verin: ÇED Mektubu ve Çevre İzni incelemeye açıktır ve bu, sahanın yasal yükümlülükleri yerine getirdiğini göstermektedir.
K: Tesis, yasaklı kimyasalların kullanımı da dahil olmak üzere çevre standartları konusunda müşterilerinin gereksinimlerini karşılıyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR Yok K1: Lütfen detaylı bilgi veriniz: Kimyasal depomuz düzgün ve gerekli standartlara uygundur.

Uygunsuzluk:	
1. Uygunsuzluğun açıklaması: ☐ NC'ye karşı ETI/Ek Unsurlar ☐ Müşteri koduna karşı NC: Yok Yerel yasa ve/veya ETI gereksinimi: Yok Önerilen düzeltici eylem: Yok	☒ NC Yerel Yasaya Karşı Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlem:	
Gözlem açıklaması: Yok. Yerel yasa veya ETI gereksinimi: Yok Yorumlar: Yok.	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlemlenen İyi Örnekler:	
İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

4: Çocuk İşçiliği Kullanılmayacaktır
(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın)
(Anahtar Bilgilere dönmek için buraya tıklayın)

ETİ

- 4.1 Çocuk işçi alımına yeni başlanmaz.
- 4.2 Şirketler, çocuk işçiliği yaptığı tespit edilen herhangi bir çocuğun çocukluğunu yitirene kadar kaliteli bir eğitime devam edebilmesini ve bu eğitime devam edebilmesini sağlayacak politikaları ve programları geliştirecek veya bu politikalara katılacak ve katkıda bulunacaktır.
- 4.3 18 yaşını doldurmamış çocuklar ve gençler gece veya tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar.
- 4.4 Bu politikalar ve prosedürler ilgili ILO Standartlarının hükümlerine uygun olacaktır.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler:

Tesis, yasal gerekliliklere uygun olarak yasal çalışma yaşından küçük çocuk işçi çalıştırmaz. ve uluslararası standartlar. Yasal asgari çalışma yaşı 15 yaşında (bitirilmiş) genç çalışan olarak, Çocuk işçiliği politikası "No: 8.0.0, Çocuk istismarının önlenmesi" ve No: 8.0.2 ve İnsan kaynakları politikası Çocuk işçiliğini yasakla ve Genç çalışan prosedürü 9.0.0 mevcuttur Site, 18 yaşından büyük çalışanları tercih eder ve şu anda genç çalışan yoktur. İşe alım noktasında, çalışanların yaşını doğrulamak için Ulusal Kimlik Pasaportu doğrulanır. Şirket CSR Yöneticisi, mülakatlar ve sosyal güvenlik kaydı sırasında başvuranın yaşını orijinal kimlik kartı aracılığıyla taramak için ETİ temel kodunu izleyerek işe alım sürecini yürütür. Tüm personel dosyaları, her çalışan için orijinal kimlik kartının bir kopyası olan yaş kanıtı içerir. Fabrika turu, işçi ve yönetim mülakat kayıtlarının incelenmesi sırasında, sahada hiçbir çocuk veya genç işçi (yasaya göre 15 yaş ve üzeri) tespit edilmedi. Röportaj yapılan çalışanlardan sahada herhangi bir çocuğun (15 yaş altı) çalıştırıldığına dair herhangi bir geri bildirim alınmadı. Çalışan en genç kişi 18 yaşındadır.

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

Ayrıntılar: İnceleme için şirket politikaları/prosedürleri, personel dosyaları ve işe alım kayıtları alındı.

Yönetim ve işçi görüşmeleriyle de doğrulandı.

Başka yorumlarınız var mı: Yok

A: Yasal çalışma yaşı:	15 yaşında
B: Bulunan en genç işçinin yaşı:	18 yaşında
C: Denetim sırasında işyerinde çalışan ancak çalışmayan çocuklar var mı?	☐ Evet ☐ Yok N/A
D: Bu sitedeki 18 yaş altı çalışanların yüzdesi (toplam çalışanların)	0 %
E: 18 yaşın altındaki çalışanlar tehlikeli iş görevlendirmelerine tabi tutulabilir mi? (Madde 3'e gidin – Sağlık ve Güvenlik)	☐ Evet ☒ HAYIR E1: Evet ise, ayrıntıları verin

Uygunsuzluk:	
1. Uygunsuzluk açıklaması: ETI'ye karşı NC Yerel ☐ Yasaya karşı NC: Müşteri koduna karşı NC: Yok Yerel yasa ve/veya ETI gereksinimi: Yok Önerilen düzeltici eylem: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlem:	
Gözlem açıklaması: Yok. Yerel yasa veya ETI gereksinimi: Yok Yorumlar: Yok.	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlemlenen İyi Örnekler:	
İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

5: Yaşam Ücretleri Ödenir
(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın)
(Anahtar bilgilere dönmek için buraya tıklayın)

ETİ

5.1 Standart bir çalışma haftası için ödenen ücretler ve yan haklar, en azından, hangisi daha yüksekse, ulusal yasal standartları veya endüstri kıyaslama standartlarını karşılar. Her durumda, ücretler her zaman temel ihtiyaçları karşılamaya ve biraz takdir gelir sağlamaya yetecek düzeyde olmalıdır.

5.2 Tüm çalışanlara, işe girmeden önce çalışma koşulları, ücretler ve her ödeme yapıldığında ilgili ödeme dönemine ilişkin ücretlerinin ayrıntıları hakkında yazılı ve anlaşılır bilgi verilecektir.

5.3 Disiplin cezası olarak ücretlerden kesinti yapılmasına izin verilmeyecek ve ulusal yasada öngörülmeyen ücret kesintilerine ilgili işçinin açık izni olmadan izin verilmeyecektir. Tüm disiplin cezaları kayıt altına alınmalıdır.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler: Yasal asgari ücretin altında çalışan bulunmamaktadır. Çalışanlara bordro verilmektedir. Çalışanlar yıllık izinlerini usulüne uygun kullanmaktadır. Ücretler her ayın 5'inde ödenmektedir. Tüm çalışanlara asgari ücretin üzerinde ödeme yapılmaktadır. Çalışanlara sosyal sigorta, yıllık izin, doğum izni gibi yan haklar sağlanmaktadır. 01.07.2023 tarihinden itibaren: 13.414,50 TL (Brüt-Geçim yardımı dahil); 11.402,32 TL (Net-Geçim yardımı dahil) / ay ve 01.01.2024 tarihinden itibaren: 17.002,12 TL (Brüt-Geçim yardımı dahil); 20.002,52 TL (Net-Geçim yardımı dahil) / ay.

İncelenen kanıtlar - sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

Ayrıntılar: Zaman kayıtları ve bordro incelemesi, belge incelemesi (İzinler, sigorta primleri, maaş bordroları, vergiler), işçi görüşmeleri ve yönetim beyanı. Diğer yorumlar: Yok

Uygunsuzluk:

1. Uygunsuzluk açıklaması: ETİ'ye karşı NC Yerel
☐ Yasaya karşı NC: Müşteri koduna karşı NC: Yok



Gözlemlenen nesnel kanıt:

Yok

Yerel yasa ve/veya ETİ gereksinimi: Yok

Önerilen düzeltici eylem: Yok

Gözlem:

Gözlem açıklaması: Yok.

Yerel yasa veya ETİ gereksinimi: Yok

Yorumlar: Yok.

Gözlemlenen nesnel kanıt:

Yok

Gözlemlenen İyi Örnekler:

İyi Örnek (GE) Tanımı:

- 1- Çalışanlara ücretsiz yemek imkânı sağlanmaktadır.
2- İşçilere ücretsiz ulaşım hizmeti sağlanmaktadır.

Nesnel Kanıt
Gözlemlendi:

Saha turu, belge incelemesi ve yönetim beyanı ile doğrulandı

Özet Bilgi

Kriterler	Yerel Hukuk (Lütfen yasal gerekliliği belirtin)	Sitede Gerçekleşenler (Site sonuçlarını kayıt altına almak yasaya aykırıdır)	Bu bir Toplu İş Sözleşmesinin parçası mı?
A: Standart/Sözleşmeli çalışma saatleri: (Fazla mesai hariç yasal ve fiili olarak gereken azami çalışma saatleri, mümkünse gün, hafta ve ay bazında belirtiniz)	Yasal azami: Yetişkinler için haftada 45 saat, yetişkinler için haftada 40 saat 15-18 yaş aralığındaki çalışanlar.	A1: Haftada 45 saat	A2: ☐ Evet ☐ HAYIR Yok
B: Fazla mesai saatleri: (Maksimum yasal ve gerçek fazla mesai saatlerini, mümkünse gün, hafta ve ay bazında belirtiniz)	Yasal azami: 270 saat başına yıl	B1: Yılda 270 saat	B2: ☐ Evet ☐ HAYIR Yok
C: Standart/sözleşmeli saatler için ücret: (Şantiyedeki asgari yasal ve gerçek asgari ücret, mümkünse saat, gün, hafta ve ay bazında belirtiniz)	Yasal asgari tutar: 20.002,50TRY/ay(Brüt): 17.002,12TRY (Net) Ocak 2024'ten itibaren 13.414,50TRY/ay(Brüt): 11.402,32TRY (Net) Temmuz 2023'ten itibaren	Yasal asgari tutar: 20.002,50 TL/ay (Brüt): 17.002,12 TL (Net) Ocak 2024'ten itibaren 13.414,50 TL/ay (Brüt): 11.402,32 TL (Net) Temmuz 2023'ten itibaren	C2: ☐ Evet ☐ HAYIR Yok
D: Fazla mesai ücreti: (Şantiyedeki asgari yasal ve fiili asgari fazla mesai ücreti, mümkünse saat, gün, hafta ve ay bazında belirtiniz)	Yasal asgari tutar: Normal fazla mesai saatler & Pazarlar: Normal saatlik ücretin %150'si. Ulusal ve resmi tatiller: Normalin %200'ü saatlik ücret.	D1: Normal fazla mesai saatler & Pazarlar: Normalin %150'si saatlik ücret. Ulusal ve Resmi tatillerde: Normal saatlik ücretin %200'ü.	D2: ☐ Evet ☐ HAYIR Yok

Ücret analizi: (Anahtar Bilgilere dönmek için buraya tıklayın)			
A: İlk talepte doğru kayıtlar gösterildi mi?	☒ Evet ☐ HAYIR		
C1: Hayır ise neden?	Yok		
B: Kontrol Edilen Örneklem Büyüklüğü (Çalışan kayıtlarının kontrol edildiği sayıyı ve hangi hafta/aylardan olduğunu belirtin – güncel, tepe ve rastgele/düşük olmalıdır.	Bu ilk ziyaret sırasında, toplamda 30 bordro kaydı olmak üzere 3 farklı aya ait 10 bordro kaydı incelendi - Eylül 2024'te en son ödenen, Mayıs ayında ödenen Fabrikanın ücret ve tazminat durumunun değerlendirilmesi için 2024 ve 2024 yılı Ocak ayları esas alınacaktır.		
C: Farklı yasal asgari ücret kademeleri var mı? Evet ise lütfen hepsini belirtin.	☐ Evet ☒ HAYIR	C1: Evet ise lütfen ayrıntıları veriniz:	
D: Farklı yasal asgari kademeler varsa, tüm çalışanlar doğru şekilde derecelendiriliyor ve ödeme yapılıyor mu?	☐ Evet ☐ HAYIR ☒ Yok	D1: Hayır ise lütfen ayrıntıları veriniz:	
E: En düşük ücretli üretim işçileri için, standart/ sözleşmeli saatler (fazla mesai hariç) için yasal asgari ücretin altında mı yoksa üstünde mi ücret ödeniyor?	☐ Yasal asgari sınırın altında ☒ Tanışmak ☒ Üstünde	E1: Bulunan en düşük gerçek ücretler: Not: Tam zamanlı çalışanlar ve lütfen saat / hafta / ay vb. belirtin. 2024 (Ocak): 20.002,50 TL/Ay (Brüt) 17.002,12 TL/Ay (Net) 2023 (Temmuz): 13.414,50 TL/Ay (Brüt) 11.402,32 TL/Ay (Net)	
F: Lütfen işgücünün kazançlara göre dağılımını belirtiniz:	F1: İşgücünün %0'ı asgari ücretin altında kazanıyor F2: İşgücünün %70'i asgari ücret kazanıyor F3: İşgücünün %30'u asgari ücretin üzerinde kazanıyor		
G: Bonus Planı bulundu: Lütfen ayrıntıları belirtin:	Bonus Planı bulundu: Not: Çalışan türü (örneğin tam zamanlı, geçici, vb.) ve lütfen hangi birimler olduğunu belirtin, örneğin /saat /hafta /ay vb. Yok		
H: Sosyal sigorta gibi kanunen hangi kesintiler zorunludur? Lütfen tüm türleri belirtin:	Sigortalı çalışanlar için sosyal sigorta kesintisi, gelir vergisi, damga vergisi ve işsizlik yardımı		
B: Bu çıkarımlar yapıldı mı?	☒ Evet ☐ HAYIR	I1: Yapılan tüm çıkarımları listeleyiniz .	1. Sosyal Sigorta Kesintisi 2. Gelir Vergisi 3. Damga Vergisi 4. İşsizlik Ödeneği Lütfen açıklayın: Yasal kesintiler yapılır
		I2: Lütfen tüm kesintileri listeleyin	1. Hiçbiri 2.

		yapılmamıştır .	Lütfen açıklayın:
J: Çalışma saatlerini ve ücretleri doğrulamak için uygun kayıtlar mevcut muydu?	☒ Evet ☐ HAYIR		
K: Herhangi bir tutarsızlık bulundu mu? (eğer evet ise doğayı tarif edin)	☐ Evet ☒ HAYIR	K1: Tür ☐ Kötü kayıt tutma ☐ İzole olay ☐ Tekrarlanan oluşum:	
L: Kayıtlar çalışılan tüm zamanları yansıtıyor mu? (Örneğin, işçilerden işten önce veya sonra toplantılara katılmaları isteniyor ancak bu toplantılar için ücret ödenmiyor mu?)	☒ Evet ☐ HAYIR	L1: Lütfen ayrıntıları verin:	
M: Yaşam ücretinin belirli bir tanımı var mı? Bu normalde <u>asgari yasal</u> ücret değildir. Evet cevabı verildiyse lütfen miktarı ve bilgi kaynağını belirtin:	☐ Evet ☒ HAYIR	M1: Lütfen miktar/zaman belirtiniz:	
M2: Evet ise hesaplama yöntemi neydi?	☐ ISEAL/Anker Ölçütleri ☐ Asya Taban Ücreti ☐ Sendikalar tarafından sağlanan rakamlar ☐ Yaşam Ücreti Vakfı İngiltere ☐ Adil Giyim Ücret Basamağı ☐ Adil Ticaret Vakfı Diğer – lütfen ayrıntıları belirtin: Yok		
N: Ücretlerin periyodik olarak gözden geçirilmesi var mı? Evet ise ayrıntıları verin (çalışanların temel ihtiyaçlarının yanı sıra takdirî gelirin de dikkate alınıp alınmadığını belirtin).	☐ Evet ☒ HAYIR	N1: Lütfen ayrıntı veriniz: Fabrikada böyle bir periyodik inceleme sistemi bulunmamaktadır.	
C: Çalışanlara yerel yasalara uygun olarak zamanında ödeme yapılıyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR		
P: Eşit iş için eşit ücretlerin ödendiğine dair kanıt var mı?	☒ Evet ☐ HAYIR	P1: Lütfen ayrıntıları verin: İşçi görüşmesi, yönetim görüşmesi ve tesis politikası tarafından onaylanmıştır.	
S: Çalışanlara nasıl ödeme yapılır?	☐ Peşin ☐ Kontrol etmek ☒ Banka Havalesi ☐ Diğer	S1: Diğer ise lütfen açıklayınız:	

6: Çalışma Saatleri Aşırı Değildir
(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın)
(Anahtar Bilgilere dönmek için buraya tıklayın)

ETİ

6.1 Çalışma saatleri, çalışanlara daha fazla koruma sağlayan ulusal yasalara, toplu sözleşmelere ve aşağıdaki 6.2 ila 6.6 hükümlerine uygun olmalıdır. 6.2 ila 6.6 alt maddeleri uluslararası çalışma standartlarına dayanmaktadır.

6.2 Fazla mesai hariç çalışma saatleri sözleşme ile belirlenir ve haftada 48 saati geçemez.

6.3 Tüm fazla mesailer gönüllülük esasına göre yapılır. Fazla mesai, aşağıdakilerin tümü dikkate alınarak sorumlu bir şekilde kullanılır: bireysel işçilerin ve iş gücünün bir bütün olarak çalışma kapsamı, sıklığı ve saatleri. Normal istihdamın yerini almak için kullanılmaz. Fazla mesai her zaman normal ücret oranının %125'inden az olmaması önerilen bir prim oranında tazmin edilir.

6.4 Aşağıdaki 6.5 maddesinde belirtilen durumlar hariç olmak üzere, herhangi bir 7 günlük dönemde çalışılan toplam saat sayısı 60 saati geçmeyecektir.

6.5 Çalışma saatleri, yalnızca tüm çalışanların aynı anda çalışmaması durumunda istisnai durumlarda 7 günlük bir süre içinde 60 saati aşabilir. Aşağıdakilerden hangisi

karşılanmaktadır: – ulusal yasalarca izin verilmektedir; – işgücünün önemli bir bölümünü temsil eden bir işçi örgütüyle serbestçe müzakere edilen bir toplu sözleşme tarafından izin verilmektedir; – işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için uygun güvenlik önlemleri alınmaktadır; ve – İşveren, beklenmeyen üretim artışları, kazalar veya acil durumlar gibi istisnai durumların geçerli olduğunu gösterebilir.

6.6 Çalışanlara her 7 günlük dönemde en az bir gün veya ulusal mevzuatın izin verdiği durumlarda her 14 günlük dönemde 2 gün izin verilecektir.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler:

Fabrika, çalışanların giriş ve çıkış saatlerini parmak izi taraması katılım kayıtları aracılığıyla tutuyordu. Üretim çalışanları için normal çalışma saatleri Pazartesi'den Cuma'ya 1 vardiya halinde şu şekildeydi: sabah 8:00'den akşam 18:15'e 12:45'te 45 dakikalık öğle yemeği molası ve 2x15 dakikalık çay molası ile akşam. Normal çalışma saati haftada toplam 45 saattir ve yerel yasaya uygundur.

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

Ayrıntılar:

1. Zaman ve bordro kayıtlarının incelenmesi
2. Günlük üretim kayıtları
3. Çalışan görüşmesi

Uygunsuzluk:

1. Uygunsuzluğun açıklaması:

☐ NC'ye karşı ETİ/Ek Unsurlar NC'ye karşı
☐ müşteri kodu:

Rapor edilecek bir şey yok.

Yerel yasa ve/veya ETİ gereksinimi:

Bildirilecek bir şey yok.

Önerilen düzeltici eylem: Bildirilecek bir şey yok.

☐ NC Yerel Yasaya Karşı

Gözlemlenen nesnel kanıt:

Rapor edilecek bir şey yok.

Gözlem:

Gözlemin tanımı: Rapor edilecek bir şey yok.

Yerel yasa veya ETİ gereksinimi:

Bildirilecek bir şey yok.

Yorumlar: Rapor

edilecek bir şey yok.

Gözlemlenen nesnel kanıt:

Rapor edilecek bir şey yok.

Gözlemlenen İyi Örnekler:

İyi Örnek (GE) Tanımı: Bildirilecek bir şey yok.

Gözlemlenen nesnel kanıt:

Rapor edilecek bir şey yok.

Çalışma saatlerinin analizi			
Lütfen saat/hafta/ay gibi zamanı belirtin (Anahtar bilgilere geri dön)			
Sistemler ve Prosesler			
A. Hangi zaman tutma sistemleri kullanılıyor: zaman kartı vb.	Açıklama: Parmak Tarama Katılım Sistemi		
B: Örneklem büyüklüğü ücret bölümündekiyle aynı mı?	☒ Evet ☐ HAYIR B1: Hayır ise lütfen ayrıntıları verin		
C: Tüm işletmelerde standart/sözleşmeli çalışma saatleri tanımlanmış mıdır? sözleşmeler/iş sözleşmeleri?	☒ Evet ☐ HAYIR	C1: HAYIR ise, lütfen % olarak ve hangi tip çalışanların sözleşmelerde/istihdam anlaşmalarında standart çalışma saatlerinin tanımlanmadığını da içeren ayrıntıları verin. Lütfen ayrıntıları verin:	
D: Başka tür sözleşmeler/iş sözleşmeleri kullanılıyor mu?	☐ Evet ☒ HAYIR	D1: EVET ise lütfen uygun şekilde doldurun: ☐ 0 saat ☐ Yarı zamanlı ☐ Değişken saatler ☐ Diğer "Diğer" ise lütfen tanımlayınız: Yok	
E. Sözleşmelerde/istihdam anlaşmalarında tanımlanan herhangi bir standart/sözleşmeli çalışma saati haftada 48 saati aşıyor mu?	☐ Evet ☒ HAYIR	E1: Evet ise lütfen saatleri, %'yi, etkilenen çalışan türlerini ve sıklığı ayrıntılı olarak belirtin. Lütfen ayrıntıları verin:	
F: Çalışanlara her 7 günlük dönemde en az 1 gün, 14 günlük dönemde ise en az 2 gün izin veriliyor mu?	F2: Lütfen geçerli olanların tümünü seçin: ☒ 7 günde 1 14 ☐ günde 2 ☐ HAYIR 'Hayır' ise lütfen açıklayınız:	F3: Bu yerel yasalarca izin veriliyor mu? ☒ Evet ☐ HAYIR	
İzin günü olmaksızın çalışılan en fazla gün sayısı (örnekleme):			
Çalışanların örneklemlenen zaman kayıtlarına göre, izinsiz çalışılan en fazla gün sayısı 6'dır.			

Standart/Sözleşmeli Çalışılan Saatler		
G: Standart çalışma saatleri 48'in üzerinde miydi? Haftada kaç saat bulundu?	☐ Evet ☒ HAYIR	G1: Evet ise, çalışanların yüzdesi ve sıklığı:
H: Bu site için ortalama/yıllık saat hesaplamasına izin veren herhangi bir yerel feragat/ yerel yasa veya izin var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR	H1: Evet ise lütfen ayrıntıları veriniz:
Fazla mesai saatleri çalışıldı		
I: Örnekleme çalışan gerçek fazla mesai saatleri (Gün/hafta/ay bazında belirtin)	En yüksek fazla mesai saatleri: Eylül 2024'te ayda 2 saat Mayıs 2024'te ayda 3 saat Ocak 2024'te ayda 5 saat	
J: Kombine saat (standart veya sözleşmeli + fazla mesai saatleri = toplam) 60'ın üzerinde bulundu mu? Lütfen ayrıntıları verin:	☐ Evet ☒ HAYIR	
K: En yüksek fazla mesai saatlerine sahip toplam çalışanların yaklaşık yüzdesi:	%8	
L: Fazla mesai gönüllü müdür?	☒ Evet ☐ HAYIR ☐ Çelişkili Bilgi	L1: Lütfen kanıtları ayrıntılı olarak açıklayın, örneğin sözleşmenin metni / iş sözleşmesi / el kitabı / işçi görüşmeleri / ret düzenlemeleri: İşçi sözleşmeleri ve işçi görüşmelerine göre fazla mesainin gönüllü olduğu sonucuna varılmıştır.
Fazla Mesai Primleri		
M: Yasal fazla mesai primleri doğru şekilde ödeniyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR ☐ Yok – yasal bir zorunluluk yoktur OT primi	M1: Lütfen normal günlük fazla mesai priminin standart ücretin %'si olarak ayrıntılarını <u>veriniz</u> . Saatlik ücretin %150'si ile günde çalışılan saat sayısı çarpımı.
N: Fazla mesai ücreti primli mi?	☒ Evet ☐ HAYIR	N1: Evet ise, lütfen çalışanların yüzdesini ve sıklığını açıklayın:

O: Site %125'ten az fazla mesai primi ödüyorsa ve bu yerel yasalara göre izin veriliyorsa, başka hususlar var mı? Lütfen ilgili kutuları doldurun.	☒ HAYIR ☐ Birleştirilmiş ücret (Asgari yasal ücretin üzerinde standart ücretler olabilir, (Fazla mesai ücreti yok/düşük) ☐ Toplu İş Sözleşmesi ☐ Diğer
	O1: Lütfen yukarıda işaretli olan kutuları açıklayın, örneğin konsolide maaş / toplu sözleşme veya Diğer ayrıntıları
	Yok
P: Haftada toplam 60 saatten fazlaysa ve bu yasal olarak izin veriliyorsa, başka hususlar var mı? Lütfen ilgili kutuları doldurun.	☐ Fazla mesai gönüllülük esasına dayanır ☐ Yerinde toplu sözleşme haftada 60+ saate izin verir ☐ İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için güvenlik önlemleri mevcuttur ☐ Site istisnai durumları gösterebilir ☐ Diğer nedenler (lütfen belirtiniz)
	P1: Lütfen yukarıda işaretlenen kutucukları açıklayın, örneğin konsolide maaş / toplu sözleşme detayları veya diğerleri:
	Yok
S: İşgücü açığını veya artan sipariş hacmini telafi etmek için fazla mesai saatlerinin uzun süreler kullanıldığına dair kanıt var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR S1: Evet ise lütfen ayrıntıları veriniz:
C: Yeterli sayıda işçi işe alınamıyorsa, fazla mesainin kuraldan ziyade istisna olmasını sağlamak için yeni çalışma saati düzenlemeleri araştırılıyor mu?	☐ Evet ☒ HAYIR

7: Hiçbir Ayrımcılık Uygulanmaz

[\(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın\)](#)

ETİ

7.1 Irk, kast, ulusal köken, din, yaş, engellilik, cinsiyet, medeni durum, cinsel yönelim, sendika üyeliği veya siyasi görüş temelinde işe alım, tazminat, eğitime erişim, terfi, işten çıkarma veya emeklilik konusunda hiçbir ayrımcılık yapılmamaktadır.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler: Irk, kast, ulusal köken, din, yaş, engellilik, cinsiyet, medeni durum, cinsel yönelim, sendika üyeliği veya siyasi bağlantı temelinde işe alım, tazminat, eğitime erişim, terfi, fesih veya emeklilikte hiçbir ayrımcılık yapılmamıştır. Denetim sırasında yönetim, ayrımcılık yapmamanın istihdamın her alanında önemli bir şirket kuralı olduğunu belirtmiştir. İşçi görüşmeleri yoluyla hiçbir ayrımcılık yapılmadığı doğrulanmıştır.

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

Detaylar: Belge incelemesi, yönetim beyanı ve işe alım görüşmeleri yoluyla doğrulandı.

Başka yorumlarınız var mı: Yok

A: Yönetimin cinsiyet dağılımı
+ Denetçiler (Birleştirilmiş bir grup olarak dahil edin)

A1: Erkek: %50
A2: Kadın: %50

B: Belirli niteliklerin gerekli olduğu, örneğin makine mühendisi/laboratuvar analisti gibi, beceri gerektiren veya teknik rollerde bulunan kadın sayısı:

1

C: Irk, kast, ulusal köken, din, yaş, engellilik, cinsiyet, medeni durum, cinsel yönelim, sendika üyeliği veya siyasi görüşe dayalı ayrımcılığa dair herhangi bir kanıt var mı ?:

- ☐ İşe alım
☐ Tazminat
☐ Eğitime erişim
☐ Terfi
☐ Fesih veya emeklilik
☐ Ayrımcılığa dair bir kanıt bulunamadı

C1: Lütfen ayrıntı verin: Herhangi bir ayrımcılık sorunu bildirilmedi.

Profesyonel Gelişim

A: Çalışanlar için ne tür eğitim ve gelişim olanakları mevcut?

İSG Eğitimleri, Oryantasyon, İlk Yardım Eğitimleri, Yangın Güvenliği Eğitimleri

B: İK kararları (terfi, eğitim, tazminat) objektif, şeffaf kriterlere göre mi veriliyor?	☒ Evet ☐ HAYIR
Hayır ise lütfen ayrıntılarını verin:	

Uygunsuzluk:	
1. Uygunsuzluğun açıklaması: ETİ'ye karşı NC ☐ Yerel Yasaya karşı NC: Müşteri koduna karşı NC: ☐	Gözlemlenen nesnel kanıt:
Hiçbiri Yerel yasa ve/veya ETİ gereksinimi: Yok Önerilen düzeltici eylem: Yok	Yok

Gözlem:	
Gözlem açıklaması: Yok. Yerel yasa veya ETİ gereksinimi: Yok Yorumlar: Yok.	Gözlemlenen nesnel kanıt:
	Yok

Gözlemlenen İyi Örnekler:	
İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt:
	Yok

8: Düzenli İstihdam Sağlanır

[\(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın\)](#)[\(Anahtar Bilgilere dönmek için buraya tıklayın\)](#)

ETİ

8.1 Mümkün olan her ölçüde, yapılan işin ulusal hukuk ve uygulama yoluyla belirlenmiş, tanınmış bir istihdam ilişkisine dayanması gerekir.

8.2 İşçilere karşı iş veya sosyal güvenlik mevzuatı ve düzenli istihdam ilişkisinden doğan yükümlülükler, işgücü kullanımı yoluyla ortadan kaldırılamaz; yalnızca sözleşme, alt-

Sözleşmeli veya evden çalışma düzenlemeleri ya da beceri kazandırma veya düzenli istihdam sağlama yönünde gerçek bir niyetin olmadığı çıraklık programları yoluyla bu tür yükümlülüklerden kaçınılamaz; ayrıca bu tür yükümlülüklerden hiçbiri, sabit süreli istihdam sözleşmelerinin aşırı kullanımı yoluyla kaçınılamaz.

Ek Unsurlar: Sorumlu İşe Alım

8.3 Tedarikçiler, işe alım sürecinin tamamı hakkında tam bilgiye sahiptir ve tüm işgücü temincilerini ve aracılarını yasal ve/veya etik gerekliliklere göre değerlendirir.

8.4 Tüm göçmen işçilerin, sözleşmeli işçilerin, taşeron işçilerin, geçici veya gündelik işçilerin işe alınmasını ve yönetimini belirlemek ve izlemek için etkili yönetim sistemleri mevcuttur. Tedarikçi, yukarıdaki noktalar ve ilgili mevzuat açısından taşeronlar üzerinde yeterli kontrolün sağlanmasını mümkün kılacak süreçleri uygulayacaktır.

8.5 İstihdam ajansları yalnızca kendilerine kayıtlı işçileri istihdam edebilir.

8.6 Çalışanlar işe alım sürecinin hiçbir aşamasında işe alım ücreti ödemezler.

8.7 İşçi sözleşmeleri, işe alım sürecinde kararlaştırılan ödeme ve şartları doğru bir şekilde yansıtır ve işçiler tarafından anlaşılıp imzalanır.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler:

Çalışanların iş sözleşmeleri personel dosyalarında mevcuttu. İş sözleşmeleri kanun ve yönetmeliklere uygundu. Tüm çalışanlar sosyal güvenliğe kayıtlıydı.

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

Detaylar: Personel dosyaları ve imzalanmış iş sözleşmeleri kontrol edildi.

Başka yorumunuz var mı?: Yok.

Uygunsuzluk:

1. Uygunsuzluğun açıklaması: ETİ'ye karşı NC

☐ Yerel Yasaya karşı NC: Müşteri Koduna karşı NC:



Yok

Yerel yasa ve/veya ETİ gereksinimi: NA

Önerilen düzeltici eylem: NA

Gözlemlenen nesnel kanıt:

Yok

Gözlem:	
Gözlem açıklaması: Yok.	Gözlemlenen nesnel kanıt:
Yerel yasa veya ETI gereksinimi: Yok	Yok
Yorumlar: Yok.	

Gözlemlenen İyi Örnekler:	
İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt:
	Yok

Sorumlu İşe Alım

Tüm Çalışanlar	
A: İşe alım sırasında tüm çalışanlara çalışma koşulları sunuldu mu, bunları anladılar mı ve bunlar mevcut koşullarla aynı mı?	☒ Sunulan Şartlar ve Koşullar ☒ İşçiler tarafından anlaşıldı ☒ Gerçek koşullarla aynı A1: Herhangi biri işaretlenmemişse, lütfen bulguları ve etkilenen çalışanların belirli kategorilerini açıklayın:
B: İşçiler işe alım/yerleştirme amacıyla herhangi bir ücret, vergi, teminat veya teminat ödediler mi?	☐ Evet ☒ HAYIR B1: Evet ise lütfen etkilenen çalışanların ayrıntılarını ve belirli kategorilerini açıklayın:
C: Evet ise, geçerli olanların hepsini işaretleyin:	☐ İşe alım / işe alma ücretleri ☐ Hizmet ücretleri ☐ Başvuru maliyetleri ☐ Tavsiye ücretleri ☐ Yerleştirme ücretleri ☐ İdari, genel gider veya işlem ücretleri ☐ Beceri testleri ☐ Sertifikalar ☐ Tıbbi taramalar ☐ Pasaportlar/Kimlikler ☐ Çalışma/oturma izinleri ☐ Doğum belgeleri ☐ Polis izin ücretleri ☐ İş teklifinden sonra herhangi bir ulaşım ve konaklama masrafları ☐ İş yeri ile ev arasındaki her türlü ulaşım masrafları ☐ İşe başladıktan sonra herhangi bir yer değiştirme maliyeti ☐ Yeni işe alınanların eğitim/oryantasyon ücretleri ☐ Tıbbi muayene ücretleri ☐ Mevduat tahvilleri veya diğer mevduatlar ☐ Diğer parasal olmayan varlıklar ☐ Diğer - C1: Diğer ise lütfen ayrıntılarını veriniz:

D: Herhangi biri işaretliyse, ayrıntılarını verin: NA

Göçmen İşçiler:

"Göçmen işçi" terimi, vatandaşı olmadığı veya daimi ikametgahı olmadığı bir ülkede ücretli bir faaliyette bulunan veya bulunmuş olan ya da ücretli bir faaliyette bulunmak ve bulunmak amacıyla geçici olarak başka bir ülke içi bölgeye bilerek göç etmiş olan kişiyi ifade eder.

A: Göçmen işçilerin üstlendiği iş türü:

Göçmen işçi bulunmuyor

B: Lütfen göçmen işçiler için işe alım ajansları hakkında bilgi verin:

B1: Kullanılan (ülke içi işe alım ajanslarının) toplam sayısı: 0

B2: Kullanılan (yerel ülke dışındaki) işe alım ajanslarının toplam sayısı: 0

C: Göçmen işçilerin gönüllü kesintileri (örneğin para transferleri) çalışan tarafından yazılı olarak teyit ediliyor mu ve işlemin kanıtı tesis tarafından çalışana sağlanıyor mu?

☐ Evet☐ HAYIR

C1: Lütfen bulguyu açıklayın:

Yok

C2: Gözlemler:

D: Nitelikli, teknik veya yönetim rollerinde çalışan göçmen işçiler var mı?

☐ Evet☐ HAYIR

Göçmen İşçiler (bu, kalıcı işçiler, geçici ve/veya mevsimlik işçiler dahil olmak üzere tüm göçmen işçileri kapsamalıdır)

D1: Evet ise, rol sayısı ve örneği:

ÇALIŞAN OLMAYAN ÇALIŞANLAR

İşe Alma Ücretleri:

A: Herhangi bir ücret var mı?

☐ Evet☒ HAYIR

B: Evet ise, geçerli olanların hepsini işaretleyin:

☐ İşe alım / işe alma ücretleri☐ Hizmet ücretleri☐ Başvuru maliyetleri☐ Tavsiye ücretleri☐ Yerleştirme ücretleri☐ İdari, genel gider veya işlem ücretleri☐ Beceri testleri☐ Sertifikalar☐ Tıbbi taramalar☐ Pasaportlar/Kimlikler☐ Çalışma/oturma izinleri☐ Doğum belgeleri☐ Polis izin ücretleri☐ İş teklifinden sonra herhangi bir ulaşım ve konaklama masrafları☐ İş yeri ile ev arasındaki her türlü ulaşım masrafları☐ İşe başladıktan sonra herhangi bir yer değiştirme maliyeti☐ Yeni işe alınanların eğitim/oryantasyon ücretleri☐ Tıbbi muayene ücretleri

	☐ Mevduat tahvilleri veya diğer mevduatlar ☐ Diğer parasal olmayan varlıklar ☐ Diğer B1 – Diğer ise lütfen ayrıntılarını veriniz:
C: Eğer işletliyse ayrıntılarını verin:	Yok

Ajans Çalışanları (eğer varsa) (Yerel bir acenteden sağlanan ve doğrudan şantiye tarafından değil, acente tarafından ödenen işçiler. Genellikle acentelere şantiye tarafından ödeme yapılır ve bireysel işçilerin ücretleri acente tarafından ödenir.)	
A: Kullanılan acente sayısı (ortalama):	A1: Varsa isimleri: Hiçbir acente çalışanı kullanılmamıştır.
B: Ajans çalışanlarının yaşı / Bu denetimin kapsamına ücret/saatler dahil midir?	☐ Evet ☐ HAYIR
C: Ajans çalışanlarının incelemesi için yeterli belge mevcut muydu?	☐ Evet ☐ HAYIR
D: Tüm acentelerle yasal bir sözleşme/ anlaşma var mı?	☐ Evet ☐ HAYIR D1: Lütfen ayrıntıları verin:
E: Sitede acentelerin çalışma standartlarını kontrol etmeye yönelik bir sistem var mı? Evet ise lütfen ayrıntı veriniz.	☐ Evet ☐ HAYIR E1: Lütfen ayrıntıları verin:

Yükleniciler: Not: Bu bağlamdaki müteahhitler genellikle bir sahaya birkaç işçi sağlayan bireylerdir. Genellikle müteahhitlere saha tarafından ödeme yapılır ve işçilerin ücretleri müteahhit tarafından ödenir. Yaygın terimler arasında çete reisleri, işçi sağlayıcıları,	
A: Sahada herhangi bir müteahhit var mı?	☐ Evet ☐ HAYIR A1: Evet ise, kaç tane yüklenici mevcut, lütfen ayrıntılarını verin: Yok
B: Evet ise, yükleniciler tarafından sağlanan işçi sayısı nedir?	Yok
C: Tüm taşeron işçiler çalışma şartlarını anlıyor mu?	☐ Evet ☐ HAYIR C1: Lütfen bulguyu açıklayın: Yok
D: Evet ise, lütfen taşeron işçilere yasaya göre ödemeye yapıldığına dair kanıt sunun:	Yok

8A: Alt Sözleşme ve Evden Çalışma

[\(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın\)](#)[\(Anahtar Bilgilere dönmek için buraya tıklayın\)](#)

8A.1 Ana müşteri ile önceden anlaşılmadığı takdirde alt sözleşme yapılmamalıdır.

8A.2 Alt sözleşme, evden çalışma ve harici işlemleri yönetmek için sistemler ve süreçler mevcut olmalıdır.

Denetçiye evden çalışmayla ilgili not:

Doğrudan mı yoksa acenteler aracılığıyla mı olduğunu bildirin. Kaç işçi, sahayla ilişki ve hangi kontrol sistemlerinin mevcut olduğunu belirtin.

Denetçiye alt sözleşmeyle ilgili not: Denetçi bu bölümü, kısmen üretilmiş veya tamamen üretilmiş bitmiş malların alt yüklenicileri için kullanmalıdır; aksi takdirde müşteriler tarafından talimat verilmediği sürece bu bölüm ham madde üreticileri için kullanılmamalıdır.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler: Yönetim görüşmesi ve belge incelemesi sonucunda fabrika tarafından kullanılan bir alt yüklenici olmadığı görüldü

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

Belge incelemesi, fabrika turu, yönetim görüşmesi, işçi görüşmesi

Herhangi bir süreç alt sözleşmeye tabi ise lütfen aşağıdaki kutuları doldurun

İşlem Alt Sözleşmeli NA	
Fabrikanın adı	Yok
Adres	Yok

Uygunsuzluk:

1. Uygunsuzluk açıklaması: ETI'ye karşı NC Yerel
☐ Yasaya karşı NC: Müşteri koduna karşı NC: YokGözlemlenen nesnel
kanıt:
Yok

Yerel yasa ve/veya ETI gereksinimi: Yok

Önerilen düzeltici eylem: Yok

Gözlem:

Gözlem açıklaması: Yok.

Yerel yasa veya ETI gereksinimi: Yok

Yorumlar: Yok.

Gözlemlenen nesnel
kanıt:
Yok

Gözlemlenen İyi Örnekler:

İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok

Gözlemlenen nesnel kanıt:

Yok

Alt sözleşme özeti – eğer varsa

☐ Uygulanamaz lütfen x

A: Denetçi, olası kayıt dışı işleri veya beyan edilmemiş alt sözleşmeleri belirlemek amacıyla kapasiteyi işçilerin iş yüküyle karşılaştırmak için basit bir hesaplama yaptı mı?

☒ Evet☐ HAYIR

C1: Lütfen açıklayın: Fabrikada beyan edilmemiş bir alt sözleşme süreci yoktu.

B: Alt yükleniciler kullanılıyorsa, bunun ana müşteriyle karşılaştırıldığına dair kanıt var mı?

☐ Evet☐ HAYIR

B1: Evet ise, ayrıntıları özetleyin: NA

C: Alt- sayısı kullanılan yükleniciler/temsilciler:

0

D: Alt-konuda bir site politikası var mı? sözleşmeli mi?

☒ Evet☐ HAYIR

D1: Evet ise, ayrıntıları özetleyin: Çalışanlar için prosedür ve politikalar mevcuttu ve yayınlandı.

E: Çocuk işçiliğinin kullanılmadığından ve işin güvenli olduğundan emin olmak için hangi kontroller yapılıyor?

Prosedür ve politika fabrika üretim alanına asılmış ve işçilere fabrikada eğitim verilmiştir.

Evden çalışmanın özeti – eğer varsa

☐ Uygulanamaz lütfen x

A: Evden çalışma yapılıyorsa, bunun ana müşteriyle karşılaştırıldığına dair kanıt var mı?

☐ Evet☐ HAYIR

A1: Evet ise, ayrıntıları özetleyin: Yok

B: Evden çalışanların sayısı

B1: Erkek:

B2: Kadın:

Toplam:

C: Evden çalışanlar doğrudan mı yoksa acenteler aracılığıyla mı istihdam ediliyor?

☐ Doğrudan☐ Aracılar aracılığıyla

Yok

C1: Aracılar aracılığıyla ise aracı sayısı:

Yok

D: Evden çalışma konusunda bir site politikası var mı?

☐ Evet☐ HAYIR

Yok

E: Site, çalışanların çalışma saatlerinin ve ücretlerinin evden çalışanlar için yerel yasalara uygun olmasını nasıl sağlıyor?	Yok
F: Evden çalışanlar hangi süreçleri yürütüyor?	Yok
G: Evden çalışanlar için herhangi bir sözleşme var mı?	☐ Evet ☐ HAYIR G1: Lütfen ayrıntıları verin: Yok
H: Evden çalışanların tam kayıtları şantiyede mevcut mu?	☐ Evet ☐ HAYIR Yok

9: Sert veya İnsanlık Dışı Muameleye İzin Verilmez

[\(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın\)](#)

ETİ

9.1 Fiziksel taciz veya disiplin, fiziksel taciz tehdidi, cinsel veya başka türlü taciz ve sözlü taciz veya diğer türden sindirme yasaktır.

Ek unsurlar:

9.2 Şirketler tüm çalışanlar için gizli bir şikayet mekanizmasına erişim sağlamalıdır

A: Çalışma standartları ve Sağlık ve Güvenlik ihlallerini veya üçüncü taraflara yönelik diğer şikayetleri bildirmek için yayınlanmış, anonim ve/veya açık kanallar var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR C1: Lütfen ayrıntıları verin: Şirketin üçüncü taraflara yönelik bir şikayet mekanizması yoktur, ancak şirket içi bir şikayet mekanizması vardır.
B: Evet ise, çalışanlar bu kanalların farkında mı ve erişimleri var mı? Lütfen ayrıntıları verin.	Yok
C: Evet ise, ne tür bir mekanizma kullanılıyor? Örneğin, ihbar hattı, ihbar mekanizması, yorum kutusu vb. Lütfen ayrıntı verin.	Yok
D: Aşağıdaki gruplardan hangisi için şikayet mekanizması mevcuttur?	☒ İşçiler ☐ Topluluklar ☐ Tedarikçiler ☐ Diğer D1: Lütfen ayrıntıları verin: İşçi temsilcisi, şikayet prosedürü vardı. Fabrikada öneri kutuları ve açık kapı politikası.
E: Herhangi bir açık uyumsuzluk var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR E1: Evet ise lütfen ayrıntıları verin

F: Site, iş ortaklarını (örneğin tedarikçiler) bireylere ve topluluklara etkili şikâyet mekanizmalarına erişim sağlamaya teşvik ediyor mu (örneğin (yardım hatları veya ihbar mekanizması)	☒ Evet ☐ HAYIR F1: Hayır ise lütfen ayrıntılarını verin: Şikâyet prosedürü oluşturuldu, üretim alanında öneri kutuları erişilebilir hale getirildi ve açık kapı politikasıyla işçilerin yönetime ve işçi temsilcilerine kolayca ulaşabilmesi sağlandı.
G: Yayınlanmış ve şeffaf bir disiplin prosedürü var mı?	☐ Evet ☐ HAYIR G1: Hayır ise lütfen açıklayın Yok
H: Evet ise işçiler bu disiplin prosedürlerinden haberdar mıdır?	☒ Evet ☐ HAYIR H1: Hayır ise lütfen ayrıntılarını verin
I: Disiplin prosedürü, disiplin amaçlı olarak ücretlerden kesinti yapılmasına (para cezaları) izin veriyor mu (bkz. ücretler bölümü)?	☐ Evet ☒ HAYIR I1: Evet ise lütfen ayrıntılarını verin

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar 'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.
Mevcut sistemler: Denetim sırasında fiziksel taciz, fiziksel taciz tehdidi, cinsel veya diğer taciz ve sözlü taciz veya diğer yıldırma biçimlerine dair bir kanıt olmadığı sonucuna varıldı. Olayların disiplin kayıtları düzgün bir şekilde kaydedilir ve şirket politikası ve prosedürlerine göre işlem yapılır. Çalışan görüşmeleri sırasında disiplin işlemlerinin yürürlükte olduğu ve sert veya insanlık dışı muameleye müsamaha gösterilmediği doğrulandı. Çalışanlar için şikâyet mekanizması, dilek ve şikâyet kutusu, açık kapı politikası ve çalışan temsilcileri aracılığıyla mevcuttur. İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin): Detaylar: İşçi görüşmeleri, belge incelemesi ve yönetim beyanı yoluyla doğrulandı Başka yorumlarınız var mı: Yok

Uygunsuzluk:	
1. Uygunsuzluk açıklaması: ETI'ye karşı NC Yerel ☐ Yasaya karşı NC: Müşteri koduna karşı NC: Yok Yerel yasa ve/veya ETI gereksinimi: Yok Önerilen düzeltici eylem: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlem:	
Gözlem açıklaması: Yok.	Gözlemlenen nesnel kanıt:
Yerel yasa veya ETI gereksinimi: Yok Yorumlar: Yok.	Yok

Gözlemlenen İyi Örnekler:	
İyi Örnek (GE) Tanımı:	Gözlemlenen nesnel kanıt:
Hiçbiri	Yok

10. Diğer Sorun alanları: 10A: Çalışma ve Göç Hakkı (NC tablosuna dönmek için buraya tıklayın)
Ek Öğeler 10A.1 Tedarikçi tarafından yalnızca yasal çalışma hakkına sahip işçiler istihdam edilecek veya kullanılacaktır. 10A.2 İş bulma kurumu personeli de dahil olmak üzere tüm çalışanların, orijinal belgelerin incelenmesi yoluyla yasal çalışma hakları tedarikçi tarafından doğrulanmalıdır.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar 'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.
Mevcut sistemler: Bu denetim sırasında, 10 örneklem işçinin istihdam dosyaları ve sözleşmeleri incelendi ve şartlar ve koşullar yasaya uygun bulundu. Tüm işçiler yerel işçilerdi ve zamanında ödenen sosyal güvenlik sigortaları vardı. Tüm çalışanlar yasaya göre işe uygundur. Çalışan sosyal güvenliği istihdam başladığında başlar ve çalışanın işe uygunluğunu kanıtlayan orijinal belgelerin bir kopyası İK dosyalarında saklanır. İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin): Detaylar: İnsan Kaynakları Dosyaları ve Ulusal Sigorta dosyaları kontrol edilerek, ayrıca yönetim beyanı ve işçi görüşmeleri ile doğrulandı. Başka yorumlarınız var mı: Yok

Uygunsuzluk:	
1. Uygunsuzluk açıklaması: ETI'ye karşı NC Yerel ☐ Yasaya karşı NC: Müşteri koduna karşı NC: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt:
Yerel yasa ve/veya ETI gereksinimi: Yok Önerilen düzeltici eylem: Yok	Yok

Gözlem:	
Gözlem açıklaması: Yok. Yerel yasa veya ETİ gereksinimi: Yok Yorumlar: Yok.	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlemlenen iyi örnekler:	
İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

10. Diğer sorun alanları 10B4: Çevre 4-Ayak (Bulguların özetine
[dönmek için buraya tıklayın](#))

4 Sütunlu SMETA Denetimi için tamamlanacak ve 10B2 ortamı 2 sütunu olan önceki sayfa kaldırılacak

B.4. Uyumluluk Gereksinimleri

10B4.1 İşletmeler en azından çevre standartlarıyla ilgili yerel ve ulusal yasaların gerekliliklerini karşılamak zorundadır.

10B4.2 Yasal bir gereklilik olması durumunda, işletmelerin su, atık vb. kaynakların kullanımı ve bertarafı dahil olmak üzere ilgili geçerli izinlere sahip olduklarını gösterebilmeleri gerekir.

10B4.3 İşletmeler, son müşterilerinin çevre standartları/kod gerekliliklerinin farkında olmalıdır. 10B4.4 Tedarikçiler, kendi tedarikçileri de dahil olmak üzere tüm ilgili taraflara iletilen, çevresel etkilerini kapsayan bir çevre politikasına sahip olmalıdır.

10B4.5 Tedarikçiler, tesislerinin ve süreçlerinin önemli çevresel etkisinin farkında olmalıdır.

10B4.6 Tesis, doğal kaynakların kullanımı ve deşarjının (örneğin enerji kullanımı, su kullanımı) sürekli olarak kaydedilmesi ve düzenli olarak incelenmesi dahil olmak üzere etkilerini ölçmelidir (ayrıntılar için 4 sütunlu denetim raporuna ve denetim kontrollerine bakın).

10B4.7 İşletmeler, çevresel performanslarında sürekli iyileştirmeler yapmalıdır.

10B4.8 İşletmeler, incelemeye açık olarak çevre sertifikalarını veya çevre yönetim sistemleri belgelerini bulundurmalıdır. 10B4.9 İşletmeler, tesisin çevresel performansını iyileştirme çabalarını koordine etmekten sorumlu atanmış bir kişiye sahip olmalıdır.

B4. Gözlemler İçin Rehberlik

10B4.10 Tedarikçiler, SAQ'ın ilgili bölümünü doldurmalı ve denetçinin kullanımına sunmalıdır.

10B4.11 Tesis, yakın zamanda çevre düzenlemelerine uyulmaması nedeniyle herhangi bir para cezasına/kovuşturmaya maruz kaldı mı (veya bekliyor mu)?

Denetçiler ve okuyucular için not. Bu çevre bölümünün 0,25 denetçi gününden fazla sürmemesi amaçlanmıştır. Bu yalnızca bir değerlendirmedir ve temel gereklilik, bir sitenin geçerli çevre yasalarına uyup uymadığını ve/veya herhangi bir sertifika veya çevre yönetim sistemine sahip olup olmadığını belirlemektir. Bu değerlendirmenin ardından, müşteri/tedarikçi tam bir çevre denetiminin gerekli olduğuna karar verebilir

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler: Tesis, tüm yerel düzenlemelere uyumu belirten yazılı bir çevre politikasına sahiptir ve uluslararası gereklilikler. Çevre politikaları ve prosedürleri vardır. Sorumlu bir çevre sorunları konusunda kişi. Yasal olarak gerekli tüm raporlar ve izinler mevcuttur. Atıklar bertaraf için yetkilendirilmiş şirketlere iletilir. Tüm belgeler mevcuttur. Çevre konusunda eğitim çalışanlara sağlanmaktadır.

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Dahil et uygun olduğu durumlarda yenileme/son kullanma tarihi):

Ayrıntılar: Çevre izni gibi çevresel belgeler kontrol edilir. Tesis, çevresel gerekliliklere ilişkin yasal yükümlülüklerini yerine getiriyor.

Başka yorumlarınız var mı: Yok

Uygunsuzluk:

1. Uygunsuzluk açıklaması: ETI'ye karşı NC Yerel
☐ Yasaya karşı NC: Müşteri koduna karşı NC: Yok

Gözlemlenen nesnel
kanıt:
Yok

Yerel yasa ve/veya ETI gereksinimi: Yok

Önerilen düzeltici eylem: Yok

Gözlem:

Gözlem açıklaması: Yok.

Yerel yasa veya ETI gereksinimi: Yok

Yorumlar: Yok.

Gözlemlenen nesnel
kanıt:
Yok

Gözlemlenen iyi örnekler:

İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok

Gözlemlenen nesnel
kanıt:
Yok

Çevresel Analiz	
(Sadece saha beyanı – bu denetçi tarafından doğrulanmamıştır. Lütfen aşağıdaki tüm durumlarda birimleri belirtin.)	
A: Çevresel konulardan sorumlu bir yönetici var mı (Adı ve Görevi):	UFUK SANATÇI BAY
B: Tesis, belirlenen riskleri azaltmaya yönelik kontrollerin uygulanması da dahil olmak üzere, tesisin çevresel etkisine ilişkin bir risk değerlendirmesi gerçekleştirdi mi?	☒ Evet ☐ Hayır B1: Lütfen ayrıntıları veriniz: Çevresel Görünüm ve Etki Analizi Tablo belgelendi.
C: Tesisin ISO 14000 veya eşdeğeri gibi tanınmış bir çevre sistemi sertifikası var mı? Lütfen detaylı bilgi veriniz.	☐ Evet ☒ Hayır
D: Sitenin Çevre Politikası var mı?	☒ Evet ☐ Hayır D1: Evet ise kamuya açık mı? Evet Entegre Yönetim Sistemi Politikamız mevcuttur.
E: Evet ise, operasyonlarından kaynaklanan temel etkiler ve iyileştirmeye yönelik taahhütleri ele alıyor mu?	☒ Evet ☐ Hayır Ayrıntılar: Entegre politikamız, operasyonlarımızdan kaynaklanan temel etkileri ve iyileştirmeye olan bağlılığımızı içermektedir.
F: Sitenin Biyoçeşitlilik politikası var mı?	☐ Evet ☒ Hayır
G: Zincir Gözetim, Orman Yönetim Konseyi (FSC), Deniz Yönetim Konseyi (MSC) gibi başka sürdürülebilirlik sistemleri mevcut mu? Lütfen detaylı bilgi verin.	☐ Evet ☒ Hayır Ayrıntılar: Yok
H: Yasal olarak gerekli tüm izinler gösterildi mi? Lütfen detaylı bilgi verin.	☒ Evet ☐ Hayır Ayrıntılar: Uygunluğun değerlendirilmesi listesi Yasal ve diğer gereklilikler.
I: Üretim sürecinde kullanılan tehlikeli kimyasalların kayıt altına alınmasına yönelik bir dokümantasyon süreci var mı?	☒ Evet ☐ Hayır ☐ Yok Detaylar: MSDS'ler dokümanite edilerek ilgili birimlere dağıtılmıştır.
J: Müşterinin çevresel ve kimyasal konulardaki gereksinimlerini ve mevzuatını hedef ülkelerde yönetmek için bir sistem var mı?	☒ Evet ☐ Hayır Detaylar: Tesiste müşterilerin yönetimi için bir sistem bulunmaktadır Hedef ülkelerdeki çevresel ve kimyasal maddelerle ilgili gereklilikler ve mevzuatlar sorunlar.
K: Tesisin çevresel yönler (örneğin su tüketimi) için azaltma hedefleri var	☒ Evet ☐ Hayır Ayrıntılar: Hedeflerimiz belirlendi

ve deşarj, atık, enerji ve sera gazı emisyonları:	2020 – 2024 Stratejik Planı. Örnek: Enerji tüketiminin azaltılması (elektrik, su...), doğal kaynak tüketim
L: Tesis atık geri dönüşümüne dair kanıtlara sahip ve geri dönüştürülen atık miktarını izliyor.	☒ Evet ☐ Hayır
M: Tesiste, tanınmış protokolleri veya standartları izleyen, su, enerji ve doğal kaynakların temel hizmetlerinin tüketimini doğru bir şekilde ölçmek ve izlemek için bir sistem var mı?	☒ Evet ☐ Hayır Detaylar: Su ve elektrik tüketim aylık olarak ek sayaçlarla izlenir
N: Tesis, tesiste faaliyet gösteren herhangi bir Alt Yüklenici kuruluşun veya iş ortağının uygun izin ve lisanslara sahip olduğunu ve tesisin çevresel beklentileri doğrultusunda iş yaptığını kontrol etti mi?	☒ Evet ☐ Hayır Ayrıntılar: Gerekli çevre denetimleri yapılmıştır. bizim aldığımız şirkette gerçekleştirildi Tesisimizden geri dönüştürülmüş atıklar.

Kullanım/Deşarj analizi		
Kriterler	Önceki yıl: Lütfen dönemi belirtin: 2023	Mevcut Yıl: Lütfen dönemi belirtin: 2024
Elektrik Kullanımı: Kw/saat	75.000,00 kWh	75.000,00 kWh
Yenilenebilir Enerji Kullanımı: Kw/saat	Yok	Yok
Gaz Kullanımı: Kw/saat	Yok	Yok
Tesiste Karbon Ayak İzi Analizi tamamlandı mı?	☐ Evet ☒ Hayır	☐ Evet ☒ Hayır
Evet ise lütfen sonucu belirtin	Yok	Yok
Su Kaynakları: Lütfen göl, nehir ve yerel su idaresi gibi tüm kaynakları listeleyin.	Şehir suyu	Şehir suyu
Kullanılan Su Hacmi: (m ³)	820m ³	654 m ³
Deşarj Edilen Su: Lütfen tüm alıcıları/alıcıları listeleyin.	Şehir Kanalizasyon Sistemi	Şehir Kanalizasyon Sistemi
Boşaltılan Su Hacmi: (m ³)	321 m ³ /yıl	302 m ³ /yıl
Geri Dönüştürülen Su Hacmi: (m ³)	556 cm ³	467 cm ³

Üretilen Toplam Atık (lütfeñ birimleri belirtin)	Tüm departmanlar	Tüm departmanlar
Üretilen Toplam Tehlikeli Atık: (lütfeñ birimleri belirtin)	HiçBİRİ	HiçBİRİ
Atıklardan Geri Dönüşüm: (lütfeñ birimleri belirtin)	337 kilo	299 kilo
Çöp Sahasına Atılan Atıklar: (lütfeñ birimleri belirtin)	Tehlikesiz şehir atıkları alan	Tehlikesiz şehir atıkları alan
Başkalarına atık: (lütfeñ ayrıntıları verin ve birimleri belirtin)	Yok	Yok
Üretilen Toplam Ürün (lütfeñ birimleri belirtin)	500.000 adet / aylık	500.000 adet / aylık

10C: İş Etiği – 4 Sütunlu Denetim

[\(Bulguların özetine dönmek için buraya tıklayın\)](#)

4-Pillar SMETA Denetimi için tamamlanması gerekiyor

10C. Uyumluluk Gereksinimleri

10C.1 İşletmeler, rüşvet, yolsuzluk veya herhangi bir türde hileli İş Uygulaması olmaksızın işlerini etik bir şekilde yürüteceklerdir.

10C.2 İşletmeler en azından rüşvet, yolsuzluk veya her türlü dolandırıcılık içeren İş Uygulamaları ile ilgili yerel ve ulusal yasaların gerekliliklerini karşılamalıdır.

10C.3 Yasal bir gereklilik olması durumunda, işletmelerin tüm mali mevzuat gerekliliklerine uyduklarını gösterebilmeleri gerekir.

10C.4 İşletmeler, gizli raporlama ve etik olmayan İş Etiği ile ilgili olarak raporlama yapan kişiye yönelik misilleme korkusu olmaksızın işlem yapmak için şeffaf bir sisteme erişebilmelidir.

10C.5 İşletmelerin, rüşvet, yolsuzluk veya her türlü hileli İş Uygulamalarını kapsayan bir İş Etiği politikası olmalıdır. 10C.6 İşletmelerin, İş Etiği ile ilgili standartları uygulamaktan sorumlu belirlenmiş bir kişisi olmalıdır.

10C.7 Tedarikçiler, satış, satın alma, lojistik gibi etik İş Uygulamaları alanında daha yüksek düzeyde risk taşıyan iş rollerine sahip personelin, kendi alanlarında bir sorun ortaya çıkması halinde hangi eylemi gerçekleştirecekleri konusunda eğitilmelerini sağlamalıdır.

10C. Gözlemler için Rehberlik

10C.8 İşletmeler, rüşvet, yolsuzluk veya her türlü sahtekarlık içeren İş Uygulamalarını kapsayan İş Etiği politikalarını kendi tedarikçileri de dahil olmak üzere tüm ilgili taraflara bildirmelidir.

10C.9 Site yakın zamanda İş Etiği düzenlemelerine uyulmaması nedeniyle herhangi bir para cezasına/kovuşturmaya maruz kaldı mı (veya kaldı mı). Eğer öyleyse sürdürülebilir düzeltici eylemlerin uygulandığına dair kanıt var mı?

Denetçiler ve okuyucular için not. Bu İş Etiği bölümünün 0,25 denetçi gününden fazla sürmemesi amaçlanmıştır. Bu bir denetim değil, bir değerlendirmedir.

Mevcut Sistemler ve İncelenen Kanıtlar

'Mevcut sistemleri' tamamlamak için Denetçiler, hangi kontrollerin ve süreçlerin şu anda yürürlükte olduğunu anlamak ve kaydetmek için ilgili yöneticilerle birlikte politikaları ve yazılı prosedürleri incelerler, örneğin hangi politikaların yürürlükte olduğunu, hangi ilgili prosedürlerin yürütüldüğünü, bu kod maddesinin yönetiminden kimin/kimlerin sorumlu olduğunu kaydederler. Kontrol edilen kanıtlar, sistemleri desteklemek için gösterilen tüm belgesel veya sözlü kanıtları ayrıntılı olarak belirtmelidir.

Mevcut sistemler:

Tedarikçi, denetçi/denetim şirketinin İş Etiği politikasını almış ve kabul etmiştir. Tesis, tüm mali yasal gerekliliklere uymaktadır. Tesis, İş Etiği ile ilgili standartları uygulamaktan sorumlu atanmış bir kişiye sahiptir, bu kişi MR. UFUK SANATCI – CSR SORUMLUSU'dur. Tesis, rüşvet, yolsuzluk veya her türlü hileli İş Etiği'ni kapsayan bir İş Etiği politikasına sahiptir.

İncelenen kanıtlar – sistem açıklamasını desteklemek için (İncelenen belgeler ve ilgili yorumlar. Uygun olan yerde yenileme/son kullanma tarihini ekleyin):

Belge incelemesi,

Çalışan ve yönetim mülakatı

Detaylar:

Hiçbiri

Uygunsuzluk:	
1. Uygunsuzluk açıklaması: ETI'ye karşı NC Yerel ☐ Yasaya karşı NC: Müşteri koduna karşı NC: Yok Yerel yasa ve/veya ETI gereksinimi: Yok Önerilen düzeltici eylem: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlem:	
Gözlem açıklaması: Yok. Yerel yasa veya ETI gereksinimi: Yok Yorumlar: Yok.	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

Gözlemlenen iyi örnekler:	
İyi Örnek (GE) Tanımı: Yok	Gözlemlenen nesnel kanıt: Yok

A: Tesisin bir İş Etiği Politikası var mı ve bu politika uygun şekilde dahili, harici veya her ikisinde de iletiliyor ve uygulanıyor mu?	☒ İç Politika ☒ Tedarikçiler dahil üçüncü taraflara yönelik politika A1: Lütfen ayrıntıları verin: Tesisin İş Etiği var mı? Politika ve politika içeride ve dışarıda iletildi ve uygulandı.
B: Site, ilgili personele (örneğin satış ve lojistik) iş etiği konularında eğitim veriyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR B1: Lütfen detaylı bilgi veriniz: Site, ilgili personele iş etiği konusunda eğitim vermektedir.
C: Politika düzenli olarak (ihtiyaç duyulduğunda) güncelleniyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR C1: Lütfen ayrıntıları verin: Güncel iş etiği politikası mevcuttur.
D: Site, tedarikçiler de dahil olmak üzere üçüncü tarafların kendi iş etiği eğitimlerini tamamlamalarını gerektiriyor mu?	☒ Evet ☐ HAYIR D1: Lütfen ayrıntıları verin: Tesisin İş Etiği var mı? Politika ve politika içeride ve dışarıda iletildi ve uygulandı.

Kodun Kapsamı Dışındaki Diğer Bulgular

Hiçbiri

Topluluk Faydaları

(Lütfen site yönetiminin dahil olduğunu belirttiği herhangi bir özel toplum yararını (örneğin HIV programı, eğitim, spor tesisleri) aşağıya listeleyn.)

Hiçbiri

Ek 1

ETI kodu ile Müşterinin Tedarikçi Kodu arasındaki karşılaştırma. Bir sitenin Müşterinin Tedarikçi Koduna uyduğu ancak ETI koduna uymadığı alanlar denetim kapanış toplantısında görüşülür ve CAPR'ye kaydedilir. Tedarikçiye not: "Bu müşteri için NC'lerin ETI kodunu UYGUN OLMADIĞI ancak müşterinizin kodunu UYGUN OLDUĞU durumlarda düzeltici eylemleri tamamlamak gerekli olmayabilir. Denetim, ETI koduna veya eşdeğer bir uluslararası standarda göre çalışan diğer müşterilerle paylaşırsa düzeltici eylemler gerekli olacaktır."

☒ Uygulanamaz lütfen x

NOT: ETI Temel Kodunun hükümleri asgari standartları teşkil eder, azami standartları değil ve bu kod şirketlerin bu standartları aşmasını engellemek için kullanılmamalıdır.

ETI Temel Kanununu uygulayan şirketlerin ulusal ve diğer geçerli yasalara uymaları ve kanun hükümleri ile ETI Temel Kanunu aynı konuyu ele aldığına, daha fazla koruma sağlayan hüküm uygulamaları beklenmektedir.

Denetleme Şirketine Talimat: Müşteri Tedarikçi Kodu'ndan ilgili maddeleri doldurun - varsa.

ETI Kodu / Ek Öğeler

Müşterinin Tedarikçi Kodu eşdeğeri

0.A. UNGP'yi kapsayan Evrensel Haklar

0.A. UNGP'yi kapsayan Evrensel Haklar

0.A. Gözlemler İçin Rehberlik

Yok

0.A.1 İşletmelerin, insan hakları etkileri ve sorunlarını kapsayan, en üst düzeyde onaylanmış bir politikaları olmalı ve bunu kendi tedarikçileri de dahil olmak üzere tüm ilgili taraflara ilettiğinden emin olmalıdırlar.

0.A.2 İşletmelerde, İnsan haklarıyla ilgili standartları uygulamaktan sorumlu belirlenmiş bir kişi bulunmalıdır.

0.A.3 İşletmeler paydaşlarını ve öne çıkan konularını belirlemelidir.

0.A.4 İşletmeler, paydaşları (hak sahipleri) üzerindeki doğrudan, dolaylı ve potansiyel etkilerini ölçmelidir.

0.A.5 İşletmeler, paydaşlarının herhangi birinde insan hakları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduklarında, bu sorunları ele almalı ve etkili bir düzeltme sağlamalıdır.

0.A.6 İşletmeler, insan hakları etkileriyle ilgili gizli raporlama yapmak ve raporlama yapan kişiye yönelik misilleme korkusu yaşamadan bu etkileri ele almak için şeffaf bir sisteme sahip olmalıdır.	
0.B. Yönetim Sistemleri ve Kod Uygulaması 0.B. Yönetim Sistemleri ve Kod Uygulaması	
0.1 Tedarikçilerin bu Kurallara uyumu sağlamak için sistemler kurmaları ve sürdürmeleri beklenmektedir. 0.2 Tedarikçiler, Koda uyumdan sorumlu olacak kıdemli bir yönetim üyesi atayacaktır. 0.3 Tedarikçilerin bu Kuralları tüm çalışanlara iletmeleri beklenmektedir. 0.4 Tedarikçiler bu Etik Kuralları kendi tedarikçilerine iletmeli ve makul ölçüde uygulanabilir olduğu durumlarda bu Etik Kuralların ilkelerini kendi tedarik zincirlerine yaymalıdır.	Yok
ETI 1. Zorunlu Çalışma	ETI 1. Zorunlu Çalışma
1.1 Zorunlu, bağlı veya gönülsüz hapisane emeği yoktur. 1.2 Çalışanların işverenlerine "depozito" veya kimlik belgelerini vermeleri gerekmez ve makul bir bildirimden sonra işverenlerinden ayrılmakta serbesttirler.	Yok
ETI 2. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı saygı görür	ETI 2. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı saygı görür
2.1 İşçiler, ayırım yapılmaksızın, kendi seçtikleri sendikalara katılma veya sendika kurma ve toplu pazarlık yapma hakkına sahiptir. 2.2 İşveren, sendikaların faaliyetlerine ve örgütlenme faaliyetlerine karşı açık bir tutum benimser. 2.3 Çalışan temsilcileri ayrımcılığa uğramaz ve işyerinde temsil görevlerini yerine getirme olanağına sahiptirler. 2.4 Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün yasayla kısıtlandığı durumlarda, işveren, bağımsız ve özgür örgütlenme ve toplu pazarlık için paralel araçların geliştirilmesini kolaylaştırır ve engellemez.	Yok
ETI 3. Çalışma koşulları güvenli ve hijyeniktir.	ETI 3. Çalışma koşulları güvenli ve hijyeniktir.
3.1 Sektörün ve özel tehlikelerin mevcut bilgisi göz önünde bulundurularak güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Önlemek için yeterli adımlar atılmalıdır.	Yok

çalışma ortamında bulunan tehlikelerin nedenlerini makul ölçüde uygulanabilir olduğu ölçüde en aza indirerek, çalışmadan kaynaklanan, çalışmayla ilişkili veya çalışma sırasında meydana gelen kazaları ve sağlık yaralanmalarını önlemek. 3.2 Çalışanlara düzenli ve kayıtlı Sağlık ve Güvenlik eğitimi verilecek ve bu eğitim yeni veya yeniden görevlendirilen çalışanlar için tekrarlanacaktır. 3.3 Temiz tuvalet olanaklarına ve içme suyuna erişim sağlanmalı ve uygunsa gıda depolama için sıhhi tesisler sağlanmalıdır. 3.4 Sağlanan konaklama yerleri temiz, güvenli olmalı ve işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır. 3.5 Kuralları uygulayan şirket, Sağlık ve Güvenlik sorumluluğunu üst düzey bir yönetim temsilcisine atayacaktır.	
ETI 4. Çocuk işçi çalıştırılmamalıdır.	ETI 4. Çocuk işçi çalıştırılmamalıdır.
4.1 Çocuk işçi alımına yeni başlanmaz. 4.2 Şirketler, çocuk işçiliği yaptığı tespit edilen herhangi bir çocuğun çocukluğunu yitirene kadar kaliteli bir eğitime devam edebilmesini ve bu eğitime devam edebilmesini sağlayacak politikaları ve programları geliştirecek veya bu politikalara katılacak ve katkıda bulunacaktır. 4.3 18 yaşını doldurmamış çocuklar ve gençler gece veya tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. 4.4 Bu politikalar ve prosedürler ilgili ILO Standartlarının hükümlerine uygun olacaktır.	Yok
ETI 5. Yaşam ücretleri ödenir	ETI 5. Yaşam ücretleri ödenir
5.1 Standart bir çalışma haftası için ödenen ücretler ve yan haklar, en azından, hangisi daha yüksekse, ulusal yasal standartları veya endüstri kıyaslama standartlarını karşılar. Her durumda, ücretler her zaman temel ihtiyaçları karşılamaya ve biraz takdirli gelir sağlamaya yetecek düzeyde olmalıdır. 5.2 Tüm çalışanlara, işe girmeden önce çalışma koşulları, ücretler ve her ödeme yapıldığında ilgili ödeme dönemine ilişkin ücretlerinin ayrıntıları hakkında yazılı ve anlaşılır bilgi verilecektir. 5.3 Disiplin cezası olarak ücretlerden kesinti yapılmasına izin verilmeyecek ve ulusal yasada öngörülmemiş ücret kesintilerine ilgili işçinin açık izni olmadan izin verilmeyecektir. Tüm disiplin cezaları kayıt altına alınmalıdır.	Yok
ETI 6. Çalışma Saatleri aşırı değildir	ETI 6. Çalışma Saatleri aşırı değildir

6.1 Çalışma saatleri, çalışanlara daha fazla koruma sağlayan ulusal yasalara, toplu sözleşmelere ve aşağıdaki 6.2 ila 6.6 hükümlerine uygun olmalıdır. 6.2 ila 6.6 alt maddeleri uluslararası çalışma standartlarına dayanmaktadır. 6.2 Fazla mesai hariç çalışma saatleri sözleşme ile belirlenir ve haftada 48 saati geçemez. 6.3 Tüm fazla mesailer gönüllülük esasına göre yapılır. Fazla mesai, aşağıdakilerin tümü dikkate alınarak sorumlu bir şekilde kullanılır: bireysel işçilerin ve iş gücünün bir bütün olarak çalışma kapsamı, sıklığı ve saatleri. Normal istihdamın yerini almak için kullanılmaz. Fazla mesai her zaman normal ücret oranının %125'inden az olmaması önerilen bir prim oranında tazmin edilir. 6.4 Aşağıdaki 6.5 maddesinde belirtilen durumlar hariç olmak üzere, herhangi bir 7 günlük dönemde çalışan toplam saat sayısı 60 saati geçmeyecektir. 6.5 Çalışma saatleri, yalnızca aşağıdakilerin tümünün karşılanması durumunda istisnai durumlarda herhangi bir 7 günlük dönemde 60 saati aşabilir : - buna ulusal yasalarca izin verilmesi; - buna işgücünün önemli bir bölümünü temsil eden bir işçi örgütüyle serbestçe müzakere edilen bir toplu sözleşmeyle izin verilmesi; - işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için uygun önlemlerin alınması; ve - İşverenin beklenmeyen üretim zirveleri, kazalar veya acil durumlar gibi istisnai durumların geçerli olduğunu gösterebilmesi. 6.6 Çalışanlara her 7 günlük dönemde en az bir gün veya ulusal mevzuatın izin verdiği durumlarda her 14 günlük dönemde 2 gün izin verilecektir.	Yok
ETI 7. Hiçbir ayrımcılık uygulanmaz	ETI 7. Hiçbir ayrımcılık uygulanmaz
7.1 Irk, kast, ulusal köken, din, yaş, engellilik, cinsiyet, medeni durum, cinsel yönelim, sendika üyeliği veya siyasi görüş temelinde işe alım, tazminat, eğitime erişim, terfi, işten çıkarma veya emeklilik konusunda hiçbir ayrımcılık yapılmamaktadır.	Yok
ETI 8. Düzenli istihdam sağlanır	ETI 8. Düzenli istihdam sağlanır

8.1 Mümkün olan her ölçüde, yapılan işin ulusal hukuk ve uygulama yoluyla belirlenmiş, tanınmış bir istihdam ilişkisine dayanması gerekir. 8.2 Çalışanlara yönelik iş veya sosyal güvenlik yasaları ve yönetmelikleri kapsamındaki yükümlülükler, düzenli istihdam ilişkisinden doğan, yalnızca işgücü sözleşmesi, alt sözleşme veya evden çalışma düzenlemeleri veya beceri kazandırma veya düzenli istihdam sağlama konusunda gerçek bir niyetin olmadığı çıraklık programları yoluyla ortadan kaldırılamaz; aynı şekilde, bu tür yükümlülüklerden herhangi biri, belirli süreli istihdam sözleşmelerinin aşırı kullanımı yoluyla da ortadan kaldırılamaz. Ek Unsurlar: Sorumlu İşe Alım 8.3 Tedarikçiler, işe alım sürecinin tamamı hakkında tam bilgiye sahiptir ve tüm işgücü temincilerini ve araçlarını yasal ve/veya etik gerekliliklere göre değerlendirir. 8.4 Tüm göçmen işçilerin, sözleşmeli işçilerin, taşeron işçilerin, geçici veya gündelik işçilerin işe alınmasını ve yönetimini belirlemek ve izlemek için etkili yönetim sistemleri mevcuttur. Tedarikçi, yukarıdaki noktalar ve ilgili mevzuat açısından taşeronlar üzerinde yeterli kontrolün sağlanmasını mümkün kılacak süreçleri uygulayacaktır. 8.5 İstihdam ajansları yalnızca kendilerine kayıtlı işçileri istihdam edebilir. 8.6 Çalışanlar işe alım sürecinin hiçbir aşamasında işe alım ücreti ödemezler. 8.7 İşçi sözleşmeleri, işe alım sürecinde kararlaştırılan ödeme ve şartları doğru bir şekilde yansıtır ve işçiler tarafından anlaşılıp imzalanır.	Yok
8A: Alt Sözleşme ve Evden Çalışma	8A: Alt Sözleşme ve Evden Çalışma
8A.1 Ana müşteri ile önceden anlaşılmadığı takdirde alt sözleşme yapılmamalıdır. 8A.2 Alt sözleşme, evden çalışma ve harici işlemleri yönetmek için sistemler ve süreçler mevcut olmalıdır.	Yok
ETI 9. Sert veya insanlık dışı muameleye izin verilmez	ETI 9. Sert veya insanlık dışı muameleye izin verilmez
9.1 Fiziksel taciz veya disiplin, fiziksel taciz tehdidi, cinsel veya başka türlü taciz ve sözlü taciz veya diğer türden sindirme yasaktır. Ek unsurlar: 9.2 Şirketler tüm çalışanlar için gizli bir şikayet mekanizmasına erişim sağlamalıdır	Yok

10. Diğer Sorun alanları: 10A: Çalışma ve Göç Hakkı	
Ek Öğeler 10A.1 Tedarikçi tarafından yalnızca yasal çalışma hakkına sahip işçiler istihdam edilecek veya kullanılacaktır. 10A.2 İş bulma kurumu personeli de dahil olmak üzere tüm çalışanların, orijinal belgelerin incelenmesi yoluyla yasal çalışma hakları tedarikçi tarafından doğrulanmalıdır.	Yok
10. Diğer sorun alanları 10B2: Çevre 2-Ayak	
10B2.1 Tedarikçiler, gerekli izinlere sahip olmak da dahil olmak üzere yerel ve uluslararası yasa ve düzenlemelerin gerekliliklerine uymalıdır. 10B2.2 Tedarikçi, son kullanıcılarının çevresel gerekliliklerinin farkında olmalı ve bunlara uymalıdır. Denetçiler ve okuyucular için not: Bu tam bir çevresel değerlendirme değil, temel sistemler ve yönetim yaklaşımının kontrolüdür.	Yok

Fotoğraf Formu

		
Fabrika Görünümü	Fabrika Adı	Modelleme Bölümü
		
Kesim Bölümü	Dikiş Bölümü	Paketleme Bölümü
		
Kantin	Tuvaletler	Çizici



Depo



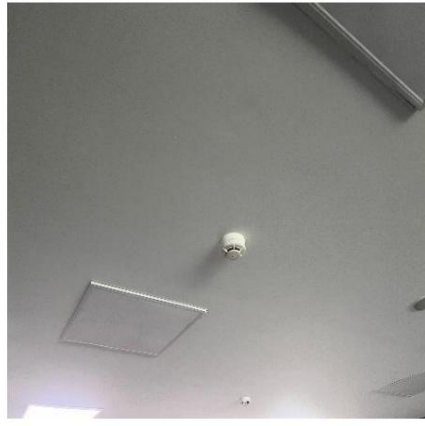
Tahliye Planı



Duyuru Panosu



Yangın Alarm Butonu



Duman Dedektörleri



Yangın Söndürücüler



İlk Yardım Çantaları



Yangın hortumu



Şarj Edilebilir Işıklar

Corrective Action Plan Report (CAPR)

Sürüm 6.1



Denetim Detayları			
Şirket Referansı: ZC: 5000008089		Site Referansı: ZS: 1000008509	
İşletme adı (Firma Adı):	NUNO TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET LTD. STI.		
Site adı:	NUNO TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET LTD. STI.		
Site adresi: (Lütfen tam metni ekleyin adres)	KIRAZLIDERE MAH. SARNIC SK. NO:1 IC KAPI NO:4 ÇEKMEKÖY-İSTANBUL	Ülke:	TÜRKİYE
Site iletişim:	UFUK SANATÇI BAY		
İş unvanı:	KSS SORUMLUSU	Posta Kodu:	34788
Denetim Temelleri:	☒ İş gücü Standartlar	☒ Sağlık & Güvenlik (artı Çevre 2- Sütun)	☒ Çevre 4 sütunlu ☒ İş Ahlakı
Denetim Tarihi:	16 Ekim 2024		

Denetim Şirketi Adı & Logosu :	Rapor Sahibi (ödeyen) :
API	NUNO TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET LTD. STI.

Denetimi Gerçekleştiren					
Ortaklık Denetimi Şirket	☒	Alıcı	☐	Perakendeci	☐
Marka sahibi	☐	STK	☐	Sendika	☐
Çok- paydaş	☐	Kombine Denetim (uygulanabilir olanların tümünü seçin)			

Denetim İçeriği:

- (1) Çalışma Standartları, Sağlık ve Güvenlik, Çevre ve İş Etiği'nin bir kısmını veya tamamını içeren bir denetim gerçekleştirildi. Çalışanların kapsamı, sahadaki tüm tipleri içeriyordu, örneğin, doğrudan çalışanlar, acente çalışanları, hizmet sağlayıcılar tarafından istihdam edilen çalışanlar ve diğer yükleniciler tarafından sağlanan çalışanlar. Metodolojiden herhangi bir sapma (sapma nedenleriyle birlikte) Beyannamede belirtilir.
- (2) Denetim kapsamı aşağıdaki referans belgelerine göre idi:
- 2-Ayaktan Denetim
- ETI Temel Kodu
 - İlaveler
 - UNGP'yi kapsayan evrensel haklar
 - Yönetim sistemleri ve kod uygulaması,
 - Sorumlu İşe Alım
 - Çalışma ve Göçmenlik Hakkı,
 - Alt Sözleşme ve Evden Çalışma,
- 4-Sütunlu
- 2 Sütunlu gereksinimler artı •
- Çevresel Ek Sütun değerlendirmesi
- İş Etiğinin Ek Sütun değerlendirmesi
 - Müşterinin Tedarikçi Kodu (Ek 1)
- (3) Uygun durumlarda ETI kodu/Ekler ve yerel yasaya aykırı uyumsuzluklar dile getirildi ve hem denetim raporunda hem de CAPR'de uyumsuzluk olarak kaydedildi.

Beyanname

Aşağıdaki raporun dayandığı denetimin ETİ Temel Kanunu ve yerel yasa gerekliliklerine uygun olarak gerçekleştirildiğini beyan ederim.

Uygun durumlarda ETİ kodu/Ekler ve yerel yasalara aykırı uyumsuzluklar dile getirildi ve hem denetim raporunda hem de CAPR'de uyumsuzluk olarak kaydedildi.

Bu kurala ilişkin herhangi bir istisna (örneğin, farklı örneklem büyüklüğü) burada kaydedilmelidir:

Denetçi Ekibi (Ekipleri) (Lütfen tüm görüşmecileri de dahil olmak üzere hepsini listeleyin):

Baş Denetçi: Y. DURMAZ - KİDEMLİ DENETÇİ Denetçi numarası: RA21742290

Takım denetçisi: YOK

Röportajcılar: Y. DURMAZ

Rapor yazarı: Y. DURMAZ

Denetçi numarası: RA21742290

Raporu inceleyen: MINİ YANG

Beyan tarihi: 16 Ekim 2024

Not: Bu etik denetimin odak noktası ETİ Temel Kodu ve yerel yasadır. Ek unsurlar bu kadar derinlemesine veya kapsamda denetlenmeyecektir, ancak denetim süreci yine de belirli sorunları vurgulayacaktır.

Bu rapor, yalnızca yukarıdaki tarihte gerçekleştirilen sosyal denetim sırasında bulunan/toplanan bulguların ve diğer geçerli bilgilerin bir özetini sunar ve herhangi bir yasal düzenlemeye veya endüstri standardına uyumu resmi olarak onaylamaz veya tasdik etmez. Sosyal denetim süreci, kayıt incelemesinden, çalışan görüşmelerinden, yönetim görüşmelerinden ve görsel gözlemden bilgi toplanmasını ve değerlendirilmesini gerektirir. Sosyal denetim süreci sırasında burada sağlanandan daha fazla bilgi toplanır. Denetim süreci yalnızca bir örnekleme çalışmasıdır ve denetlenen sitenin denetimden önce, denetim sırasında veya denetimden sonra denetlenen Kod'a tam olarak uyduğunu garanti etmez. Bu Kod'un hükümleri asgari standartları oluşturur, azami standartları oluşturmaz ve bu Kod, şirketlerin bu standartları aşmasını önlemek için kullanılmamalıdır. Bu Kodu uygulayan şirketlerin ulusal ve diğer geçerli yasalara uymaları ve yasa hükümleri ile bu Kod aynı konuyu ele aldığı anda, daha fazla koruma sağlayan hüküm uygulamaları beklenir. Bu raporun mülkiyeti, denetim için ödeme yapan tarafta kalır. Herhangi bir üçüncü tarafa verilmeden önce, sahibi tarafından serbest bırakma izni sağlanmalıdır.

Denetim Parametreleri

Denetim Parametreleri			
A: Giriş ve çıkış zamanı	1. Gün Giriş saati: 09:00 1. Gün Mola: 17:30	2. Gün Süre: - 2. Gün Mola: -	3. Gün Zaman: - 3. Gün Mola: -
B: Kullanılan denetçi günü sayısı:	1,5 ADAM GÜNÜ (1 Denetçi x 1,0 Gün + 0,5 Gün Raporlama)		
C: Denetim türü:	☒ Tam Başlangıç ☐ Periyodik ☐ Tam Takip ☐ Kısmi Takip ☐ Kısmi Diğer Diğer ise lütfen tanımlayınız:		
D: Denetim duyuruldu mu?	☐ Duyuruldu ☐ Yarı - duyuruldu: Pencere ayrıntısı: haftalar ☒ Habersiz		
E: SAQ incelemeye açık mıydı?	☒ Evet ☐ HAYIR Hayır ise neden: Fabrika Sedex SAQ'dan haberdardı.		
F: Denetim bulgularına ilişkin çelişkili herhangi bir SAQ/Denetim Öncesi Bilgi var mı?	☐ Evet ☒ HAYIR Evet ise , lütfen maddeye göre uygun denetimde ayrıntıları yakalayın		
G: CAPR'yi kim imzaladı ve kabul etti? (İsim ve iş ünvanı)	Bay. UFUK SANATCI - KSS SORUMLUSU		
H: Daha fazla bilgi mevcut mu? (eğer evet ise, lütfen ayrıntılar için denetim şirketiyle iletişime geçin)	☒ Evet ☐ HAYIR		
I: Önceki denetim tarihi:	Yok		
J: Önceki denetim türü:	Yok		
K: Daha önce herhangi bir denetim yapıldı mı? bu denetim için incelendi	☐ Evet ☐ HAYIR ☒ Yok		

Denetim katılımı	Yönetmek	İşçi Temsilcileri	
	Üst düzey yönetim	İşçi Komitesi temsilcileri	Sendika temsilcileri
A: Açılış toplantısında hazır bulundunuz mu?	☒ Evet ☐ HAYIR	☒ Evet ☒ HAYIR	☐ Evet ☐ HAYIR
B: Denetimde hazır bulundunuz mu?	☒ Evet ☐ HAYIR	☒ Evet ☒ HAYIR	☐ Evet ☐ HAYIR
C: Kapanış toplantısında hazır bulundunuz mu?	☒ Evet ☐ HAYIR	☒ Evet ☒ HAYIR	☐ Evet ☐ HAYIR
D: Eğer çalışan temsilcileri mevcut değilse lütfen nedenlerini açıklayın (sadece çalışan temsilcileri mevcut değilse doldurun)	İşçi komitesi yok ama 2 işçi vardı temsilcileri. 1 işçi temsilcisi dahil edildi çalışan görüşmeleri. / İşletmede çalışan komitesi yok. İşletmenin 2 işçi yöneticisi vardır ve 1 çalışan departmanı çalışan görüşmelerine dahil edilmiştir.		
E: Sendika temsilcileri hazır bulunmadıysa lütfen nedenlerini açıklayınız: (sadece sendika temsilcileri mevcut değilse tamamlayın)	Yok		

Rehberlik

Düzeltme Eylem Planı Raporu, saha denetim bulgularını ve hem denetçinin hem de saha yöneticisinin ETI Temel Kodu, Yerel Yasalar ve ek denetlenen gerekliliklerle uyumluluğu sağlamak için makul olduğuna inandığı düzeltici ve önleyici bir eylem planını özetler. İlk denetimden sonra, form alınan eylemleri yeniden kaydetmek ve uyumsuzlukların durumunu kategorize etmek için kullanılır.

Kapanış toplantısında, uygunsuzluklar ve düzeltici eylemler tartışılırken, NB gözlemleri ve iyi uygulama örneklerine de değinilmelidir.

Tedarikçiye iyi uygulama örneklerinin vurgulanmasını ve daha 'dengeli' bir denetim sağlanmasını garantilemek için, bunları kaydedecek bir bölüm CAPR belgesinde sağlanmıştır (sonraki sayfalara bakın) ve bu bölüm tedarikçiye kalacaktır. Denetim raporunun alınması üzerine daha da teyit edilecektir.

Kök neden (bkz. sütun 4)

Kök neden, sorunun ortaya çıkmasına neden olan belirli prosedür veya prosedür eksikliğini ifade eder. Düzeltici bir eylem durumu sürdürülebilir bir şekilde düzeltilmeden önce, uyumsuzluğun gerçek nedenini ve sorunun gelecekte tekrar ortaya çıkmamasını sağlamak için bir sistem değişikliğinin gerekli olup olmadığını bulmak önemlidir.

Düzeltme Eylem Planı

Düzeltme Eylem Planı – uyumsuzluklar									
Uyumsuzluk Numarası Denetim Raporundan uyumsuzluğun referans numarası, örneğin, Ayrımcılık No.7	Yeni veya Taşınan Üzerinde Bu yeni mi? olmayan takipte belirlenen uyumluluk veya bir devredildi (C) hala ödenmemiş	Ayrıntıları Olmayan Uyumluluk Uyumsuzluk Ayrıntıları	Kök neden (site tarafından tamamlanır)	Önleyici ve Düzeltme Eylemleri Yapılacak eylemlerin detayları Uyumsuzluğun giderilmesi için gerekli önlemler alınır ve tekrar oluşmasını önlemek için sistem değişikliği yapılır (tesis ve denetçi arasında kararlaştırılır)	Zaman çizelgesi (Hemen, 30, 60, 90,180,365)	Doğrulama Yöntem Masaüstü / Takip etmek [D/F]	Tarafından kabul edildi Yönetim ve Adı Sorumlu Kişi: Yönetimin uyumsuzluğa onay verip vermediğini not edin ve sorumlu kişinin adını belgelendirin	Doğrulama Kanıt ve Yorumlar Düzeltilici eylem kanıtına ilişkin ayrıntılar	Durum Açık/Kapalı veya yorum
YÖNETİM SİSTEMLERİ HAYIR:OB.1 YK, ETI	YENİ	ETI çalışanlarına duyurulmamış ve çalışanların ETI hakkında herhangi bir bilgisi olmadığı gözlenmiştir.	☐ Eğitim ☒ Sistemler ☐ Maliyetler ☐ İşçi eksikliği ☐ Diğer – lütfen ayrıntıları belirtin:	ETI kişilerinin kişilere duyurulması gerekmektedir. Yönetimin, ETI Base'in güvenliğini sağlamak için uygulamaları ve kontrolleri benimsemesi önerilir. Kod işçilere iyi bir şekilde iletildi ve işçiler gereksinimlerinin farkındadır.	60 GÜN/GÜNLER	MASAÜSTÜ/ MASAÜSTÜ	EVET / EVET UFUK SANATÇI – CSR YÖNETİCİSİ	YÖNETİM SİSTEMLERİ HAYIR:OB.1 YK, ETI YÖNETMEK SİSTEM VE KOD UYGULA. HAYIR:OB.1 LL, ETI	/

Düzeltme Eylem Planı – Gözlemler				
Gözlem Sayı Gözlemin referans numarası Denetim Raporundan, örneğin, Ayrımcılık No.7	Yeni veya Taşındı Bu, takipte tanımlanan yeni bir gözlem mi yoksa hala geçerliliğini koruyan (C) taşınan bir gözlem mi?	Gözlem Ayrıntıları Gözlem Ayrıntıları	Ana neden (Site tarafından tamamlandı)	Tartışılan herhangi bir iyileştirme eylemi var mı? (Üzerine yüklenmedi)
/	/	Hiçbiri.		

İyi örnekler		
İyi örnek Sayı İyi örneğin referans numarası Denetim Raporundan, örneğin, Ayrımcılık No.7	İyi örnek ayrıntıları not edildi	Herhangi bir ilgili Kanıt ve Yorumlar
ÜCRETLER VE YAN HAKLAR No.1	Çalışanlara ücretsiz yemek veriliyor.	İşçi görüşmeleri, saha turu ve yönetim görüşmesi sırasında not edildi
ÜCRETLER VE YAN HAKLAR No.2	İşçilere ücretsiz ulaşım hizmeti sağlanıyor	İşçi görüşmeleri ve yönetim görüşmeleri sırasında not edildi

Denetim Referansı: 2024TRZAA424812339 Düzeltme Eylem Planı Raporu (CAPR) Sürüm 6.1

Onay

Lütfen yukarıdaki bulguların sizinle (tesis yönetimi) görüşüldüğünü ve anlaşıldığını teyit eden bu belgeyi imzalayın: Elektronik ortamda gerçek imza atılması mümkün değilse, imzayı belirten kutucuklara imzalayanın adını yazınız.		
A: Saha Temsilcisi İmzası:	UFUK SANATÇI BAY	Başlık: CSR SORUMLUSU Tarih: 16 Ekim 2024
B: Denetçi İmzası:	Y.DURMAZ	Başlık: CSR LİDER DENETÇİSİ Tarih: 16 Ekim 2024
C: Site yönetimi olarak bulguların herhangi birine itiraz ediyorsanız lütfen aşağıya belirtin. İtiraz yoksa DE'yi tamamlamanıza gerek yok.		
D: Aşağıdaki numaralandırılmış uyumsuzluklara itiraz ediyorum: Sıfır		
E: İmza: (D kutusuna herhangi bir giriş varsa lütfen bu satıra bir imza atın)	UFUK SANATÇI BAY	Başlık: CSR SORUMLUSU Tarih: 16 Ekim 2024
F: Başka bir site Yorumları:		

Kök Nedene İlişkin Rehberlik

Kök Neden Sütununun Açıklaması

Uyumsuzluğun düzeltici bir işlemle giderilmesi ve aynı zamanda uyumsuzluğun tekrarlanmasının önlenmesi gerekiyorsa, bir sistem değişikliğinin gerekip gerekmediğinin değerlendirilmesi gerekir.

Bir sitenin sorunun tekrarlanmasını önlemesi için, uyumsuzluğun temel nedenini anlaması esastır.

Kök neden, uyumsuzluğun ortaya çıkmasına neden olan belirli aktivite/prosedür veya aktivite/prosedür eksikliğini ifade eder. Düzeltici bir eylem durumu düzeltebilmeden önce, uyumsuzluğun gerçek nedenini ve sorunun gelecekte tekrar ortaya çıkmamasını sağlamak için bir sistem değişikliğinin gerekli olup olmadığını bulmak önemlidir.

Bu yeni bir ekleme olduğundan, bu sütunun şu anda doldurulması zorunlu bir gereklilik değildir. Denetçileri ve sahaları Kök Nedenler hakkında düşünmeye teşvik etmeyi ve fikir birliğine varabildikleri durumlarda bu sütunun tartışmalarını tanımlamak için kullanılabileceğini umuyoruz.

"Kök neden" bulmanın bazı örnekleri

Örnek 1 Aşırı

çalışma saatlerinin fark edildiği durumlarda, bu ihtiyaçların gerçek nedeninin, üretim planlaması, operasyondaki darboğazlar, operatörlerin yetersiz eğitimi, kırpıntıların alınmasında gecikmeler vb. olup olmadığının anlaşılması gerekir.

Örnek 2

Çalışanların kendilerine sağlanan KKD'yi kullanmaması durumunda bir uyumsuzluk bulunabilir. Bu, çalışanların KKD'nin kullanımına olan ihtiyacı anlamaları için yetersiz eğitimin sonucu olabilir; uygun bir fabrika kuralları setine uyumlu denetçiler tarafından takip eksikliği veya çalışanların üretkenliklerinin (ve dolayısıyla potansiyel kazançlarının) metal eldivenler gibi öğelerin kullanımından etkilendiğini hissetmeleri olabilir.

Örnek 3 Bir

tesis, çalışanların kabul edilemez davranışlarını kontrol etmek için para cezaları kullanıyor.

Uluslararası standartlar (ve genellikle yerel yasalar) çalışanların disiplin cezalarına çarptırılmamasını gerektirebilir. sebepler.

Site kuralları bir süredir yürürlükte olduğundan cezaları hemen durdurmak zor olabilir, ancak uyumsuzluğun tekrarlanmasını önlemek için bir sistem değişikliği yapmak gerekecektir.

Belirti para cezalarıdır, ancak asıl neden yasayı ihlal edebilecek bir yönetim sistemidir. Sorunun tekrarlanmasını önlemek için bir sistem değişikliği yapmak gerekecektir, örneğin site iyi davranışı ödüllendiren bir sistem düşünebilir

Sürekli uyumluluğun sağlanması için etkili düzeltici eylemler ancak altta yatan nedenin anlaşılmasıyla gerçekleştirilebilir.

Sitenin, gündeme getirilen konuların ve atılması gereken adımların anlaşıldığını göstermek amacıyla bu bölümü doldurması teşvik edilmektedir.