

## 1. Kurumsal Sosyal Sorumluluklar (CSR) Politikaları

**1.1 Zorla Çalıştırma.** Tedarikçi, fiziksel veya başka bir ceza tehdidi altında, isteksiz bir şekilde yaptırılan herhangi bir iş veya hizmet anlamına gelen zorla çalıştırmanın herhangi bir biçimini kullanmayacaktır.

**1.2 Çocuk İşçilik.** Tedarikçi, yasal ve gerekli olmadıkça ve ilaveten aşağıdaki şartlar sağlanmadıkça, 18 yaşından küçük çocukları doğrudan (veya alt yüklenicileri üzerinden dolaylı olarak) istihdam edemez. Bahsi geçen şartlar:

- A. Tedarikçi, ulusal yasalar veya Uluslararası Çalışma Örgütü ("ILO")'nün 138. Sözleşmesi tarafından tanımlanmış olan asgari istihdam yaş sınırından hangisi daha yükseğe ona uyacaktır. Uluslararası Çalışma Örgütü ("ILO")'nün 138. Sözleşmesi'ne göre asgari istihdam yaşı, Uluslararası Çalışma Örgütü ("ILO") ve ulusal yasaların izin verdiği istisnalara tabi olmak kaydıyla, 15 yaşından küçük olmamak üzere (bazı gelişmekte olan ülkelerde ise 14 yaşından küçük olmamak üzere), yerel olarak zorunlu kılınan okul dönemi sonrası dönem itibarıyla başlamaktadır.
- B. Tedarikçi, MDLZ'in bitmiş ürünlerinin üretiminde veya paketlemesinde çalışmakta olan çalışanların, MDLZ için geçici işçi statüsünde çalışmakta olan çalışanların ya da MDLZ tesislerinde bulunan çalışanların en az 15 yaşında (ilgili olarak, ILO ya da ulusal yasalar tarafından izin verilen istisnalar uygulanmayacaktır) olduklarından emin olmalıdır.
- C. Tedarikçi, çalışanlarını istihdam etmiş olmakla, onları, fiziksel, zihinsel veya duygusal gelişimlerine zarar verebilecek şekilde aşırı fiziksel risklere maruz bırakmadığını göstermelidir.

**1.3 Çeşitlilik ve Dahil Etme.** Tedarikçi, kişilerin yalnızca kendilerinden talep edilen işi yapma konusundaki performanslarına ve işi yapabilme kabiliyetlerine (toplu iş sözleşmeleri ile aksinin gerektirildiği durumlar hariç olmak üzere) dayalı olarak, kişileri işe alır, tazmin eder, terfi eder, disiplin altına alır ve onlara diğer istihdam koşullarını sağlar. Tedarikçi, kişiler arasında ırk, cinsiyet, yaş, uyruk, medeni durum, etnik köken veya yasal olarak korunan başka bir statü temelinde fark gözetemez, onları söz konusu temellere dayalı olarak ayrımcılığa tabi tutamaz.

**1.4 Taciz ve Suistimal.** Tedarikçi, saldırgan, düşmanca veya korkutucu bir ortam yaratan ve cinsel, sözlü, fiziksel veya görsel davranışlar da dahil olmak üzere birçok biçime sahip olabilen tacizden arındırılmış bir işyeri sağlayacaktır.

**1.5 Güvenlik ve Sağlık.** Tedarikçi, (i) güvenli çalışma koşulları sağlamaya çalışacaktır, (ii) çalışanlarının tehlikeli maddelere maruz kalmamaları için gerekli olan uygun korumayı sağlayacaktır, ve (iii) çalışanlarının içme suyuna ve temiz sanitasyon tesislerine erişimlerini sağlayacaktır.

**1.6 Üçüncü Taraflarca Temsil Edilme.** Tedarikçi, çalışanlarının, bir sendikaya katılmaya ve desteklemeye, ve yasal olarak izin verildiği hallerde, bunu yapmamaya dair kararlarına saygı gösterecektir.

**1.7 Çalışma Saatleri ve Ücretler.** Tedarikçi, normal mevsimsel iş gereksinimleri ve diğer dalgalanmaların sınırları dahilinde, (i) çalışanları için, çalışmalarının gerekli olduğu mesai saatleri ve izinli bulundukları günleri kapsayan makul genel bir model belirleyecek ve bu sayede haftalık toplam çalışma saatlerinin düzenli olarak endüstri normlarını aşmadığından emin olacaktır; (ii) fazla mesai için ödenmesi gerekli olan her türlü prim ödemeleri de dahil olmak üzere, çalışanlarının ücretlerini adil ve zamanında ödeyecektir; ve (iii) fazla mesai yapılmasının

istihdamın bir koşulu olacak olması durumunda, yeni çalışanları işe alım sırasında söz konusu koşul hakkında bilgilendirecektir.

**1.8 Disiplin Uygulamaları.** Tedarikçi, bedensel cezaları veya diğer zihinsel veya fiziksel baskı biçimlerini bir tür disiplin yöntemi olarak kullanamaz.

**1.9 İş Etiği ve Ahlakı.** Tedarikçi, çalışanları arasında etik bilinci artırarak ve etik konularda eğitim ve yönlendirme sağlayarak, işlerini yürütürken dürüstlüğü ve namusluluğu teşvik edecektir. İlâveten, Tedarikçi şunları da yapmayacaktır: rüşvet ödemeyecektir veya rüşvet kabul etmeyecektir, komisyon düzenlemesinde bulunmayacaktır veya komisyon kabul etmeyecektir, veya iş veya devlet ilişkilerinde, yasa dışı teşviklere katılmayacaktır.

**1.10 Çevre ve Sürdürülebilirlik.** Tedarikçi, faaliyetlerinin çevresel etkilerinin azaltılmasını netice verecek olan ölçülebilir hedefler belirleyerek ve daha sonra da bu hedeflere ulaşmaya çalışarak, çevresel performansını sürekli olarak iyileştirmek yolunda çalışacaktır.

MDLZ, kendi takdirine bağlı olarak, Tedarikçi, MDLZ'e verilmiş olan Tedarikçi'nin kendi Etik Kurallarına veya benzer belgelere uygun olarak çalıştığı sürece, Tedarikçi'nin Kurumsal Sosyal Sorumluluklar (CSR) Politikalarına uygun olarak hareket ettiği saptamasında bulunabilecektir.

## 2. Diğer Politikalar

**7.1 Geçmiş Sorgulamaları.** Tedarikçi, yürürlükteki yasalar tarafından izin verildiği takdirde ve aksi MDLZ tarafından yazılı olarak kararlaştırılmadıkça, aşağıdaki şartları haiz olmadıkça, herhangi bir kişiyi işbu sözleşme kapsamında bir görevi yerine getirmesi için tayin etmeyecektir: (i) kendisine verilen tüm görevleri (yürürlükteki yasalara uymak amacıyla herhangi bir yükümlülüğe tabi olmak kaydıyla) yerine getirmek için gerekli zihinsel ve fiziksel nitelikleri taşımalı; (ii) istihdam olunan ülkede yasal olarak çalışma iznine sahip olmalı; ve (iii) ya kendisine görev verilmesinden önce en az bir yıl boyunca Tedarikçi için çalışmış olmalı ya da kendisine verilen görevle (toplu iş sözleşmeleri ve yürürlükteki yasalar tarafından dayatılan kısıtlamalara tabi olmak üzere) ilgili olarak son 7 yılı içerisinde bir suçtan cezayı gerektirecek bir suçtan mahkum olup olmadığına dair (herhangi bir af söz konusu olmaksızın) bir sabıka kaydı sorgulamasından geçmiş olmalı. MDLZ, Tedarikçi'nin bu hükme uymadığı konusunda makul bir endişe taşımakta ise, ilgili olarak denetim gerçekleştirebilir.

**7.2 Uyuşturucudan Uzak İşyeri.** Tedarikçi, yürürlükteki yasalar tarafından izin verildiği takdirde ve aksi MDLZ tarafından yazılı olarak kararlaştırılmadıkça, çalışanların işe alınmasına ve işyerinde kullanılmalarına uygulanacak şekilde, yasadışı uyuşturuculara karşı sıfır tolerans politikasına sahip olacak (ve belgeleyecektir). Tedarikçi, işbu Sözleşme kapsamında iş yapmakta olan tüm alt yüklenicilerin bu maddenin gerekliliklerine uymalarını mecbur kılacaktır.

**7.3 Saha Personeli.** Tedarikçi, MDLZ ofislerinde veya tesislerinde (MDLZ'in onayını gerektiren) çalışmak üzere görevlendirilmiş olan tüm çalışanlarının veya yüklenicilerinin ("Saha Personeli"), herhangi bir kimsenin sağlığı, güvenliği veya refahı için risk teşkil etmemelerini sağlamalıdır. Taraflar, söz konusu Saha Personelinin MDLZ tesislerinde geçirecekleri süre üzerinde karşılıklı olarak mutabık kalacaklardır. Taraflar Saha Personelinin seçiminde birbirlerine danışacaklardır ve MDLZ herhangi bir kişinin görevden alınmasını talep edebilecektir. Saha Personeli, MDLZ'in tesislerinde bulunmakta iken, Tedarikçi'nin diğer müşterilerinden veya potansiyel müşterilerinden herhangi biri için hizmet sunmayacaktır. MDLZ, Tedarikçi'nin yönetimine, kontrolüne ve istihdam politikalarına (günlük ve haftalık mesai saati zorunlulukları ve tatil yönetmelikleri dahil olmak üzere) ve de ayrıca MDLZ sınırları dahilinde işçilere geniş çapta uygulanmakta olan belirli bazı MDLZ prosedürlerine tabi olan Saha Personelinin ücretlerinden,

sigortalarından, işçi tazminatlarından veya Saha Personelinin diğer sosyal haklarından sorumlu olmayacaktır. Tedarikçi'nin hiçbir çalışanının veya yüklenicisinin, MDLZ'in bir çalışanı olarak kabul edilmeyecektir.

**7.4 Sarbanes-Oxley:** 2002 yılında yürürlüğe giren Sarbanes-Oxley Yasası ve diğer ilgili yasalar uyarınca, MDLZ, kendisi için ciddi finansal risk oluşturabilecek riskleri tanımlamalı ve değerlendirmeli ve bunları ele almak için yeterli kontrollerin mevcut olduğundan emin olmalıdır. MDLZ, kendi takdirine bağlı olarak ve masrafları kendisinden olmak üzere, aşağıdakileri kendisine emin etmesini Tedarikçi'den herhangi bir zamanda talep edebilecektir: (A) Tedarikçi kontrol ortamlarının test edilmesine ilişkin yazılı belgeler ve/veya (B) MDLZ'in talebini takip eden 6 ay içerisindeki bir tarihle tarihlendirilmiş ve MDLZ tarafından makul ölçüde kabul edilebilir olan ulusal düzeyde tanınmış olan bir kamu muhasebe şirketi tarafından hazırlanmış olan bir SSAE 16 (eski adıyla SAS 70) veya ISAE 3402 raporu veya ardılı nitelikteki bir rapor. Bu belgeler, MDLZ'in ve onun harici denetleyicisinin, Tedarikçi'nin kontrollerinin (MDLZ'in dahili kontrolleri ile bağlantılı olarak veya bağımsız olarak) yeterli olduğuna dair makul bir karar verebilmelerini netice verecek derecede kapsam ve şekil açısından yeterli olmalıdırlar.