



**TURKISH *dpet***  
A V I A T I O N F U E L S

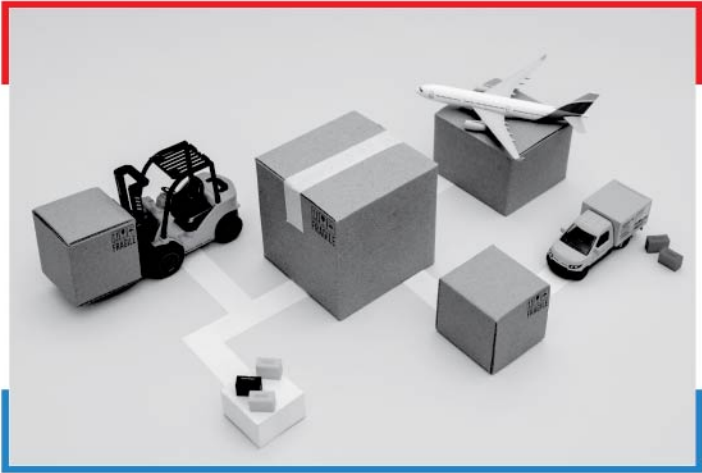
**TEDARİKÇİ  
DAVRANIŞ KURALLARI  
POLİTİKASI**





## İçindekiler

1. Amaç ve Kapsam	3
2. Tanımlar	3
3. Genel İlkeler	5
4. İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler	7
4.1. Yasal Düzenlemeler	7
4.2. İnsan Hakları	7
4.2.1. İstihdam	7
4.2.2. İş Kanunlarına Uyum	8
4.2.3. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi	8
4.2.4. Ayrımcılık	8
4.2.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü	8
4.3. Sağlık ve Güvenlik	8
4.4. Çevre	9
4.5. Etik	9
4.5.1. Rüşvetle ve Yolsuzlukla Mücadele ile Para Aklamanın Önlenmesi	9
4.5.2. Çıkar Çatışması	10
4.5.3. Raporlama	10
4.6. Eğitim ve Geliştirme	10
4.7. Yönetim Sistemleri	10
5. Yetki ve Sorumluluklar	11
6. Revizyon Geçmişi	11



## 1 Amaç ve Kapsam

Bu Tedarikçi Davranış Kuralları Politikası'nın {"**Politika**"} amacı, THY OPET temel ilke ve değerlerini İş Ortaklarımız ile paylaşmak ve kendilerinden uyulmasını beklediğimiz standartlara ilişkin gerekli rehberliği sağlamaktır.

Bu Politika aynı zamanda THY OPET'in İş Ortaklarının seçilmesi ve izlenmesi süreçlerinde yön gösterici olmayı amaçlamaktadır.

THY OPET'in tüm çalışanları ve yöneticileri, THY OPET Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Tüm İş Ortaklarından ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

## 2 Tanımlar

"**BM**", Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

"**BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri**"<sup>1</sup> iş hayatında karşılaşılan insan hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik bir rehber metindir.

"**BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**"<sup>2</sup>, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

"**ILO**", Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ifade eder.

1. [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Guiding PrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Guiding%20PrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

2. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

3. <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>

**"ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi"**<sup>3</sup> ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklayan İLO Bildirgesini ifade eder:

Sendika kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması,

Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması,

Çocuk işçiliğinin engellenmesi,

İstihdam süresince ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

**"İnsan Hakları"**, cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

**"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR)"**<sup>4</sup> insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 70 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup temel insan haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.

**"İş Ortakları"**, tedarikçi, distribütör, yetkili servis firmaları, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmaları kapsar.

**"Para Aklama"** yasal olmayan faaliyetlerden elde edilen gelirlerin yasal olarak elde edilmiş gibi mali sisteme entegre edilmesi, bir başka deyişle bu gelirlerin yasadışı faaliyetlerden elde edildiğinin gizlenmesidir.

**"Yaptırım Hedefi";**

- Yaptırımların hedefi olan herhangi bir kişi, kuruluş, gemi veya hükümet ("Listelenen Kişiler") (ör. OFAC, Specifically Oesignated Nationals and Blocked Persons ("SDN") listesinde yer alanlar);

- Listelenen Kişiler'in doğrudan veya dolaylı olarak %50 veya daha fazlasına sahip olduğu şirketler;
- Kırım, Küba, İran, Kuzey Kore ve Suriye gibi, bu Politika'nın onay tarihi itibarıyla, ülke veya bölge çapında kapsamlı Yaptırımlara tabi olan ülke veya bölgelerde ("Ambargo Uygulanan Ülkeler") ikamet eden gerçek kişiler ve bu ülkelerde tescilli tüzel kişiler; ve
- Ambargo Uygulanan Ülkelerin hükümetleri veya Venezuela Hükümeti tarafından sahip olunan veya kontrol edilen veya bunların temsilcisi olarak faaliyet gösteren kişi veya şirketler anlamına gelmektedir.

### 3 Genel İlkeler

THY OPET, İş Ortaklarını teknik yetkinlikler, ürün ve hizmet kalitesi, fiyatlandırma, kurumsal itibar ve finansal sağlamlık gibi kriterlere göre seçmektedir. THY OPET ayrıca, bu Politika'da belirtilen ilkelere uyumu sağlamak için İş Ortakları ile ilişkili uyum risklerini, risk temelli bir yaklaşıma göre değerlendirmektedir. Bu yaklaşım, ilgili İş Ortaklarına belirli ölçüde destek sağlanmasını ve aşağıda açıklandığı gibi düzenli aralıklarla gerekli kontrollerin yapılmasını gerektirir:

- ▷ İlgili İş Ortaklarının veya gerçek faydalanıcıların Yaptırım Hedefi olmadığına emin olmak için Üçüncü Taraf Taramaları<sup>5</sup>,
- ▷ Aşağıda belirtilen hususların değerlendirilmesine yönelik olarak İş Ortaklarının (tedarikçi, distribütörler ve teknik hizmet sağlayıcılar) denetlenmesi:
  - ▷ Yürürlükteki mevzuat ve ilgili sözleşmesel yükümlülüklere uyulması,
  - ▷ THY OPET Etik İlkeleri'ne ve ilgili politikalara uyulması,
  - ▷ Etkin yönetim sistemlerine sahip olunması.
- ▷ Beklenen standartlara uyumu sağlamak için gerekli eğitimlerin verilmesi.

4. <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

## Kabul Süreci

İş ve operasyon birimleri, birinci savunma hattı olarak, yeni bir İş Ortağı ile herhangi bir iş ilişkisine girilmesinden veya çalışılmaya başlanmasından önce ilgili tarafın herhangi bir Yaptırım Yükümlülüğüne tabi olup olmadığını teyit etmek amacıyla üçüncü taraf tarama aracı vasıtasıyla Yasaklı Liste Sorgulaması ("DPS") yapılmasından sorumludur.

İlkelere uyum, uyumdan sorumlu departman veya görevli tarafından hazırlanan Öz Değerlendirme Formları ve Soruları ile takip edilir. Sonuçlar, doğal risk faktörleri de dikkate alınarak ilgili süreç sahipleri tarafından değerlendirilir ve değerlendirme sonuçları, uyumdan sorumlu departman veya görevliye iletilir. Durum Tespit sonuçlarının herhangi bir uyumsuzluğa ilişkin uyarı işareti içermesi durumunda uyumdan sorumlu departman veya görevli, gerekli olması durumunda ilgili taraflar için Gelişmiş Durum Tespiti gerçekleştirilmesini tavsiye edebilir. Gelişmiş Durum Tespiti sonucunun da olumsuz olması (yani ilgili tarafın İlkelere uygun hareket etmemesi ve/ veya söz konusu ihlali gidermek için gerekli önlemleri almaması) durumunda, işe başlama veya sürdürme kararı ilgili THY OPET Müdür'ünün yazılı onayına tabidir.

THY OPET, bir İş Ortağı ile herhangi bir sözleşme akdederken, bu Politika ve burada belirtilen İlkelerin herhangi bir şekilde ihlal edildiğinin tespiti halinde söz konusu sözleşmeyi feshetme veya mümkün olan diğer yaptırımları uygulama hakkını saklı tutar. Bu Politika İlkeleri'ne uyum yükümlülüğü ile THY OPET'in ilgili taraf üzerinde denetim hakkının bulunması gibi maddeler, ilgili sözleşmelerde yer alır.



## 4 İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler

THY OPET, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ilkelerini yerine getirerek çalışanlarının, hissedarlarının, İş Ortaklarının, müşterilerinin ve faaliyetleriyle ilişkili olarak ürün veya hizmetlerinden etkilenen diğer herkesin hakkına saygı duymaya özen gösterir.

### 4.1. Yasal Düzenlemeler

THY OPET İş Ortaklarından, faaliyetleri ve sektörleri kapsamındaki tüm yasa ve düzenlemelere uymaları beklenir. Bu kapsamda tedarikçiler, distribütörler ve yetkili servislerin rekabet yasaları, Para Aklama ve terörizmin finansmanının önlenmesine yönelik mevzuat, veri gizliliği düzenlemeleri ve rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili yasalara ve diğer tüm geçerli mevzuat hükümlerine uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

### 4.2. İnsan Hakları

İş Ortaklarından ticari faaliyetlerini THY OPET İnsan Hakları Politikası'na uygun olarak gerçekleştirmeleri beklenmektedir.

#### 4.2.1. İstihdam

THY OPET'in İş Ortakları, faaliyetlerinin çocuk işçi çalıştırılması, zorla çalıştırma, iş istismarı ile ilişkilendirilmemesini sağlamalıdır.

Ayrıca THY OPET, ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca, tedarikçilerinin, distribütörlerinin ve yetkili servislerinin kölelik ve insan kaçaklığına karşı "sıfır tolerans" yaklaşımlarının olmasını beklemektedir.

#### 4.2.2. İş Kanunlarına Uyum

İş Ortaklarının, faaliyet gösterdikleri ülkelerin iş kanunlarına uymaları beklenmektedir.

Ücret belirleme süreci, ilgili sektörlerle, yerel iş piyasasına göre rekabetçi şekilde ve eğer varsa toplu iş sözleşmelerinin koşullarına uygun olarak tespit edilmelidir. Sosyal yardımlar da dahil olmak üzere ücretlerin tümü, yürürlükteki yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak ödenmelidir.

#### 4.2.3. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi

İş Ortaklarından şiddetin, tacizin, iç ve dış tehditlerden kaynaklanan diğer emniyetsiz ve rahatsız edici koşulların bulunmadığı bir çalışma ortamı sağlaması beklenir. Hiçbir şekilde fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik tacize, zorbalığa, suistimale veya tehdide tolerans gösterilmez.

#### 4.2.4. Ayrımcılık

İş Ortaklarından herhangi bir ayrımcılığın kabul edilmediği, çalışanlara adil davranıldığı ve ayrımcılığa tolerans gösterilmeyen (ırk, cinsiyet, renk, ulusal veya sosyal köken, etnik köken, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet tanımları veya siyasi görüşler gibi) bir çalışma ortamı sağlamaları beklenmektedir.

#### 4.2.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü

İş Ortakları, çalışanlarının herhangi bir misilleme korkusu hissetmeden bir sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma hak ve özgürlüklerine saygı duymalıdır.

### 4.3. Sağlık ve Güvenlik

İş Ortaklarından güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaları, ilgili tüm yasal düzenlemelere uymaları ve tüm çalışma alanları için gerekli tüm güvenlik önlemlerini almaları ve uygulamaları beklenir. İş Ortakları, güvenli olmayan koşullar veya davranışlar ortaya çıktığında, yaralanma ve kaza riskini en aza indirmek için gerekli önlemleri derhal almalıdır.

## 4.4. Çevre

THY OPET, İş Ortaklarının çevreyi korumak ve muhafaza etmek için azami çabayı sarf etmesini bekler. Bu kapsamda THY OPET, İş Ortaklarını aşağıda belirtilen konularda destekler;

- ▷ THY OPET'in Sağlık, Güvenlik ve Çevre Yönetim Sistemi Prosedürü de dahil olmak üzere yürürlükteki tüm çevre ile ilgili düzenlemelere uymak.
- ▷ İklim değişikliği, su yönetimi, atık yönetimi ve biyoçeşitliliğin korunması için çevresel performanslarını sürekli iyileştirmek ve çevresel etkilerini azaltmak.
- ▷ Endüstriyel kazalara ve diğer acil durumlara karşı etkili izleme sistemlerine ve prosedürlerine sahip olmak.
- ▷ İş Ortaklarının iş ortakları ve üçüncü taraflarının çevresel performanslarını iyileştirmeye teşvik etmek.

## 4.5. Etik

THY OPET, İş Ortaklarından işlerini adil, dürüst, mevzuata uygun ve THY OPET Etik İlkeleri'ne uygun olarak gerçekleştirmelerini beklemektedir.

### 4.5.1. Rüşvetle ve Yolsuzlukla Mücadele ile Para Aklamanın Önlenmesi

İş Ortaklarından, THY OPET adına faaliyetlerini yürütürken rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ve Para Aklamanın önlenmesiyle ilgili yürürlükteki mevzuata uymaları beklenmektedir. Haksız avantaj elde etmek ve tarafsız karar verme süreçlerini etkilemek için her türlü rüşvet ile doğrudan veya dolaylı olarak değerli herhangi bir şeyin verilmesi veya alınması kabul edilemez. Kötü niyetle olsun veya olmasın, Para Aklamaya sebebiyet verebilecek her türlü faaliyet yasa dışıdır ve kabul edilemez.

Tüm işlemler doğru, şeffaf ve yeterli açıklamaları ihtiva edecek bir şekilde yasal defterlere ve kayıtlara işlenmelidir.

#### 4.5.2. Çıkar Çatışması

İş Ortakları, THY OPET çalışanları ile kendileri arasında çıkar çatışmasına yol açabilecek veya bu şekilde algılanabilecek ve THY OPET'in itibarına zarar verebilecek kişisel ilişkilere girmemelidir.

#### 4.5.3. Raporlama

İş Ortaklarından, ihlalleri bildirmek ve gerekli önlemleri zamanında almak için etkili iletişim kanalları oluşturmaları beklenir. İş Ortakları ve çalışanları endişelerini, herhangi bir intikam veya misilleme korkusu bu iletişim kanalları aracılığıyla bildirebilmeleri gerekmektedir.

### 4.6. Eğitim ve Geliştirme

THY OPET, İş Ortaklarını, çalışanlarına daha fazla beceri ve yetkinlik kazanmaları için eğitim programları ve araçlar sağlamaya teşvik eder.

### 4.7. Yönetim Sistemleri

İş Ortaklarından, yasalara, düzenlemelere ve bu Politika'da yer verilen ilkelere uygun şekilde faaliyette bulunmalarını sağlamak için etkin ve işleyen yönetim sistemlerine sahip olmaları beklenir.

## 5 Yetki ve Sorumluluklar

THY OPET'in tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve ilgili THY OPET'in ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. THY OPET, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm iş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya THY OPET Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz.

THY OPET çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında THY OPET Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

## 6 Revizyon Geçmişi





