

# Hapag-Lloyd Tedarikçi Davranış Kuralları



# Sayın tedarikçiler,

Hapag-Lloyd olarak, işimizi dürüstlükle, çevreye ve topluma özen göstererek yürütmenin sadece yapılacak doğru şey olduğuna değil, aynı zamanda uzun vadeli başarı için de gerekli olduğuna inanıyoruz. Müşterilerimizin ve paydaşlarımızın güveni tedarik zinciri boyunca adil ve etik iş uygulamalarına bağlıdır. Bu nedenle, tedarikçilerimiz dünya üzerinde olumlu bir etki yaratma taahhüdümüzün sürdürülmesinde kilit bir rol oynamaktadır.

Bu Tedarikçi Davranış Kuralları kurumsal değerlerimizi yansıtmaktadır “Önemsiyoruz. Hareket ederiz. Teslim ediyoruz.” kurumsal değerlerimizi yansıtmakta ve sorumlu işletmelere ilişkin küresel standartlara uyum sağlamak üzere tedarikçilerimize yönelik beklentilerimizi iletmektedir. Güvenilir iş ortaklarımız olarak, tedarikçilerimizden bizim taahhüt ettiğimiz standartlara uymalarını ve mümkün olan her yerde bunların ötesine geçmelerini istiyoruz. Birlikte, dünya çapında sürdürülebilir hizmetler sağlayabilir ve geliştirebiliriz.

Fark yaratmamıza yardımcı olduğunuz için teşekkür ederiz.

Saygılarımla,



**Rolf Habben Jansen**  
Hapag-Lloyd CEO'su

Ekim 2023



## Giriş

Hapag-Lloyd AG (bundan böyle “Hapag-Lloyd” olarak anılacaktır), 175 yıldan uzun bir süredir deniz aşırı nakliyat hizmetinde dünyanın önde gelen şirketlerinden biridir. Kurumsal değerlerimiz, “We care. We move. We deliver.” (“Önemsiyoruz. Taşıyoruz. Teslim ediyoruz.”), işimizi belirler ve tedarik zincirimizdeki de dâhil olmak üzere insanların **refahına** sunmayı amaçladığımız **kaliteye** ve **sürekli iyileştirmeye** olan bağlılığımızı gösterir. Tedarikçilerimize değer veriyoruz ve hedeflerimize ulaşabilmemiz için onların kilit rollerinin farkındayız. Bu nedenle, tedarikçilerimizin desteğine minnettarız ve tedarikçi seçimimizde değerlerimizi paylaşan ve aynı sosyal, ekolojik ve etik standartlar doğrultusunda iş yapmanın önemini bilincinde olup bunu destekleyen tedarikçilerle çalışmayı hedefliyoruz.

Hapag-Lloyd Tedarikçi Davranış Kuralları, taahhüt ettiğimiz standartların ayrıntılarını (**İnsanlara Duyarlı, Gezegene Duyarlı ve İş Etiği**) verir ve tedarikçilerimize yönelik beklentilerimizi tanımlar. Bu standartlara uyulması, tüm tedarikçilerimiz için bağlayıcı nitelikte olmakla birlikte, tedarikçi seçimimizdeki ana faktörlerdendir.

Hapag-Lloyd Tedarikçi Davranış Kuralları ve destekleyici belgeleri<sup>1</sup> ve bu kapsamdaki faaliyetlerimiz, Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi<sup>2</sup>, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Deklarasyonu İş Yerinde Temel İlkeler ve Haklar ve ILO Temel Sözleşmeleri<sup>3</sup>, ILO Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Kılavuz İlkeleri, Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Çok Uluslu Şirketler ve Sorumlu İş Davranışı için OECD Durum Tespiti Kılavuzu ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG) kriterlerine olan bağlılığımızın bir göstergesidir.

Tedarikçi Davranış Kuralları (aşağıda tanımlandığı gibi), tüm tedarikçilerimiz için geçerli olmak üzere beklentilerimizi tanımlar. Hapag-Lloyd tedarikçilerini, talep edilenden fazlasını yapmaya ve kendi bünyelerinde, örneğin insan hakları, çevre, kalite veya uyumluluk yönetimi sistemi oluşturup uygulayarak, tüm alanlarda sürekli iyileştirme çalışmaları yürütmeleri konusunda teşvik eder.

**Definición de proveedor:**  
*Cualquier persona o entidad legal que proporcione a Hapag-Lloyd o a sus afiliadas servicios o productos.*

<sup>1</sup> [Global Code of Ethics, Policy Statement on Social Responsibility and Human Rights, Sustainability Policy](#)

<sup>2</sup> Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin yanı sıra Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (ICCPR) ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nden (ICESCR) oluşur.

<sup>3</sup> Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87); Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98); Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No. 29) ve 2014 Protokolü; Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (No. 105); Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No. 138); En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi, 1999 (No. 182); Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100); Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111); Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1981 (No. 155); İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi için Promosyon Çerçevesi, 2006 (No. 187).



# Tedarikçilerle İlişkimizin Temeli

Tedarikçilerle olan ilişkilerimizin uzun vadeli, sağlıklı ve sürdürülebilir olmasını ve her iki taraf için de büyüme ve gelişme imkânı sağlamasını istiyoruz. İnsanların hayatında, toplum ve çevre için olumlu bir fark yaratmak söz konusu olduğunda, tedarikçilerimizle birlikte hareket ettiğimizde daha fazlasını başarabileceğimize inanıyoruz. Aşağıdaki ilkeler, tedarikçilerimizle olan ilişkilerimizin temel taşlarını oluşturur.

## Angajman

Bu Tedarikçi Davranış Kuralları, Hapag-Lloyd'un değer zincirinin sürekli iyileştirilmesine destek sağlamak için oluşturulmuştur. Sorumluluk bilinciyle yürütülen satın alma uygulamalarını takip ediyor ve bunlara büyük önem veriyoruz. İnsan haklarına ve çevreye olumsuz etki edebilecek faktörleri belirlemekte, önlemekte, azaltmakta ve iyileştirmekte gereken özeni göstermelerini ve tedarik zincirleri boyunca aşağıdaki taahhütlere bağlı kalmalarını tedarikçilerimizden bekliyor ve onları bu konuda teşvik ediyoruz.

Bununla birlikte, diğer etkenlerin yanı sıra ilgili tedarikçinin işletme büyüklüğünü, branşını ve yapısını dikkate alarak, tedarikçilerin insan haklarına ve çevreye saygı gösterme sorumluluğu kapsamında orantılılık ilkesini kıstas olarak da dikkate alıyoruz. İnsan haklarına ve çevreye yönelik mevcut ve potansiyel olumsuz etkilere öncelik verilmesi gerektiğinde, Tedarikçi Davranış Kuralları tarafları ilk olarak en ciddi olanları veya gecikmiş müdahalenin düzeltilemez hale getireceği durumları önlemeye ve hafifletmeye çalışmalıdır.

## Şeffaflık

Tedarikçi Davranış Kuralları tarafları, olumsuz insan hakları ve çevresel risklerin tanımlanması, önlenmesi ve iyileştirilmesi kapsamında birbirlerine ve ilgili üçüncü taraflara (örn. denetçiler) karşı şeffaf olmayı taahhüt eder.

Şeffaflık, olumsuz insan hakları etkilerinin ve çevresel etkilerin tedarikçi, alt yüklenicileri ve Hapag-Lloyd sözleşmelerinin ve siparişlerinin yerine getirilmesinde yer alan diğer üçüncü taraflarca açıklanmasını içerir.

## Değişimi Kucaklamak

Vizyonumuz, "10 numara 5 yıldız kalite" sağlamaktır. Hedefe ulaşma stratejimizin bir parçası olarak Hapag-Lloyd ve tedarikçileri, kuruluşlarımızda ve tedarik zincirlerimizde sürekli ve kademeli iyileştirme sağlamak için gereken özeni gösterme yaklaşımını benimser. Tedarikçi Davranış Kuralları tarafları, süreçlerimizi ve mekanizmalarımızı iyileştirmek için dersler çıkarmayı ve paydaşlarımızın çıkarlarına hizmet etmek adına elimizden gelenin en iyisini yapmayı taahhüt eder.

## İş Birliği

Biz ve tedarikçilerimiz, birlikte çalışıp, iş etiği, insan hakları ve çevre konusunda ortak sorumluluk bilinciyle hareket ettiğimizde, kuruluşlarımız ve tedarik zincirlerimizdeki olumsuz insan hakları etkilerini ve çevresel etkileri tespit etme, önleme, azaltma ve iyileştirme süreçlerinde daha etkili ve başarılı oluruz. İş birliği yapılması, farklı düzeylerdeki farklı paydaşların, örn. emsal şirketleri ve hak sahiplerinin bir araya getirilmesi, insan haklarının ve çevresel koşulların iyileştirilmesinde kaldiraç oluşturulabilmesi için son derece önemlidir. Tedarikçi Davranış Kuralları tarafları, iş birliği ilkesi doğrultusunda yapıcı olmayı, iş birliği içinde, gerekli özeni göstererek hareket etmeyi ve tepki vermeyi taahhüt eder.

# Hapag-Lloyd



## İnsanlara Duyarlı

İnsan haklarını korumaya ve herkese onurlu ve saygılı davranmaya kararlıyız. Biz her bireyin güvenli, emniyetli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olması gerektiğine inanıyoruz. Tedarikçilerimizin aşağıdaki uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına uymasını taahhüt eder ve bunu zorunlu kılıyoruz:

### Çocuk İşçiliğinin Etkili Bir Şekilde Ortadan Kaldırılması

- hangisi daha katıysa geçerli olmak üzere; asgari 15 yaşın veya açık deniz işlerinde 16 yaşın altında ya da yerel zorunlu eğitim yaşının altında işçi istihdam edilmemelidir
- stajyerler de dâhil olmak üzere, 18 yaşın altındaki işçilerin gece vardiyasında çalışmamları, fazla mesai yapmamları veya sağlıklarını, güvenliklerini, gelişimlerini veya ahlaklarını tehlikeye atabilecek herhangi bir iş yapmamları sağlanmalıdır
- örneğin iş dünyası, hükümet ve sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte iş birliği yapılarak, kendi etki alanlarında çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak için aktif olarak çalışılmalıdır.

### Her Türlü Zorla Çalıştırmanın veya Modern Köleliğin Ortadan Kaldırılması

- zorla veya gönülsüz çalıştırmanın herhangi bir biçimi uygulanmamalı veya bunlardan yararlanılmamalıdır (insan kaçakçılığı da dâhil olmak üzere, bir kişiye ceza tehdidi altında zorla yaptırılan ve söz konusu kişinin gönüllü olarak teklif etmediği iş veya hizmet)
- işe alım ajansları tarafından da dâhil olmak üzere, işe alım ücretleri, depozito ödemeleri gibi çalışanların işlerini istediklerinde feshetmelerini engelleyebilecek uygulamalar yasak kılınmalıdır
- taciz ve suistimale izin verilmeyen bir iş ortamı sağlanmalı ve bedensel ceza veya diğer zihinsel veya fiziksel zorlama, cinsel taciz ya da başka taciz biçimlerine yer verilmemeli ve bunların kullanılmasına izin verilmeyeceği gibi bu tür şeylerin uygulanacağı tehditlerinde de bulunulmamalıdır

- adil disiplin, şikâyet ve fesih prosedürleri oluşturulmalıdır
- hakları tehlike altında olan veya temel kamu hizmetlerine erişimi olmayan göçmen işçilerin haklarına ve refahına saygı gösterilmesi için ayrıca önlemler alınmalıdır.

### İş Güvenliği ve Sağlığı

- yürürlükteki yasalara, yönetmeliklere ve müşteri gereksinimlerine uyumu sağlamak için, yerel sağlık ve güvenlik standartlarına veya ulusal mevzuatın zayıf veya yetersiz bir şekilde uygulandığı durumlarda uluslararası standartlara uygun olarak hareket edilmelidir
- işçilerin güvenlik komitelerine katılımı da dâhil olmak üzere, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlığı ve güvenliği bağlamındaki potansiyel ve gerçek tehditleri öngörmek, değerlendirmek, tespit etmek, önlemek ve azaltmak için gerekli mekanizmaların yürürlükte olması sağlanmalıdır. Tedarikçi Davranış Kuralları tarafları, sağlık ve güvenlik performanslarını izlemek için ISO 45001 standardını veya eşdeğer bir düzenlemeyi ya da uygun olan durumlarda Uluslararası Denizde Can Güvenliği Sözleşmesi (SOLAS) standartlarını uygulamalıdır
- çalışanların işten kaynaklanan, işle ilgili veya çalışma sırasında meydana gelen herhangi bir kazaya, yaralanmaya veya hastalığa maruz kalmasını önlemek için etkin önlemler alınmalıdır. Bu önlemlerin amacı, işyeri ile ilgili tehlikelerin nedenlerini olabildiğince en aza indirmektir
- işin doğasına uygun temel kişisel koruyucu ekipmanı ve sağlık ve güvenlik sistemlerine ilişkin uygun eğitimi düzenli olarak sağlayarak, çalışanlarının iş güvenliği sağlanmalıdır



- ulusal mevzuat, ilgili toplu sözleşmeler ve uygulanabileceği hallerde ILO Denizcilik Çalışma Sözleşmesi tarafından şart koşulan fazla mesai, molalar ve dinlenme süreleri dâhil olmak üzere, çalışma süreleri makul şekilde düzenlenmelidir.
- çalışanların güvenli olmayan uygulamaları misilleme korkusu olmadan bildirmesine izin verilmelidir.

### Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı

- tüm çalışanların, yıldırma veya misillemeye uğramadan, bir sendika kurma veya kendi seçtikleri bir sendikaya katılma hakkına sahip olduklarına saygı duyulmalıdır
- çalışanlarının toplu sözleşme yapma hakkına saygı gösterilmelidir. Ulusal yasaların bu yükümlülüklerin tam olarak yerine getirilmesine izin vermemesi halinde tedarikçi Davranış Kuralları tarafları, mümkünse yerel yasaları ihlal etmeden, işçilerle toplu pazarlık yapmak amacıyla, örneğin alternatif iletişim kanalları ve bağımsız ve özgür işçi gruplarıyla diyalog yoluyla savunmasız grupları proaktif olarak korumak için gerekli önlemleri almayı taahhüt eder

- şirket politikalarının, süreçlerinin ve uygulamalarının, sendikalar hakkındaki görüşleri veya sendikal faaliyetleri nedeniyle bireylere karşı ayrımcılık yapılmaması temin edilmelidir
- örgütlenme özgürlüğüne müdahale etmek için güvenlik güçlerine başvurulmamalıdır
- toplu sözleşme anlayışı ve bilinci, iyi niyetle hareket eden özerk taraflar arasında gönüllü pazarlığı içeren bir sosyal diyalog biçiminin olduğunun farkında olunmalıdır.

### Çeşitlilik ve Kaynaştırma

- istihdam ilişkisinin gereklilikleri bunu gerektirmedikçe, örneğin ulusal ve etnik köken, sosyal köken, sağlık durumu, engellilik, cinsel yönelim, yaş, cinsiyet, siyasi görüş, din veya inanç temelindeki hiçbir ayrımcılığa izin verilmemelidir
- engellilerin iş hayatına dâhil edilmesi için çalışılmalıdır. Tedarikçi Davranış Kuralları tarafları engelliliğe ilişkin hak temelli bir bakış açısını şirket politikalarına ve süreçlerine dâhil etmeye, işe alım süreçlerinde ayrımcılığa yer vermemeye ve engelli bireylerin, kendi olanaklarından yararlanmalarına veya egzersiz yapmalarına

olanak tanıyan gerekli ve makul araçlar da dâhil olmak üzere erişilebilir, insan hakları ve temel özgürlükleri başkalarıyla eşit bir çalışma ortamı oluşturmayı teşvik etmeyi taahhüt eder

- farklı gruplardan insanların, özellikle Birleşmiş Milletler tarafından tanımlandığı şekliyle savunmasız gruplara, istihdam, gelişim, terfi ve ücrete erişimde eşit fırsat ve muameleye sahip olmalarını ve tam performans gösterebilmelerini sağlamak için çeşitliliğe yönelik çaba gösterilir
- normatif bir ilke olarak maddi cinsiyet eşitliği için gayret edilir
- istihdam hüküm ve koşullarının işçiler tarafından rahatlıkla anlaşılması ve yerel düzenlemelere uygun olarak ya da en azından bu Tedarikçi Davranış Kurallarının hükümleri ile uyulacak şekilde, anlayacakları bir dilde sözlü veya yazılı bir sözleşme ile sunulması temin edilir.

### Yeterli Ücret

- çalışanlara verilen ücretin minimum olarak yerel asgari ücret düzenlemelerini karşılaması ve her durumda makul bir yaşam ücretini temsil etmesi sağlanmalıdır. İnsana yakışır bir yaşam sağlayacak gelir, işçilere en azından kendileri ve yerel aileleri için yeterli yiyecek, giyecek ve barınma da dâhil olmak üzere makul bir geçim kaynağı ve yaşam koşullarının sürekli iyileştirilmesini sağlamalıdır
- ücretlerin ödenmesi düzenli ve izlenebilir bir şekilde yapılmalıdır. Disiplin önemi adı altında maaşlardan kesinti yapılması ve maaşların kesilmesi yasaktır
- ister göçmen ister yerel, tüm işçilerin, cinsiyetleri ve girdikleri kategori fark etmeksizin, ücret düzeylerinde işçilerin becerilerini, sorumluluklarını, kıdemlerini ve eğitimlerini dikkate alarak, eşit işler ve kalifikasyonlar için eşit ücret almaları temin edilmelidir
- çalışanlar, yerel yasalar tarafından sağlanan sosyal yardımlardan (örn. hastalık izni) mahrum bırakılmamalıdır. İş yerinde yasal sosyal sigorta varsa, prim ödenmesi zorunludur.

### Toplulukların Hakları ve Güvenlik

- deniz kaynakları da dâhil olmak üzere toprak, su ve kaynaklarla ilgili yürürlükteki yerel, ulusal, uluslararası ve geleneksel haklar dikkate alınmalıdır. Özellikle, kendi kaderini belirleme hakkı ve kültürel haklar da

dâhil olmak üzere yerli halkların ve yerel toplulukların haklarına, BM Yerli Halkların Hakları Bildirgesi uyarınca tedarik zinciri boyunca saygı gösterilmeli, desteklenmeli ve korunmalıdır

- örneğin, BM REDD programının Ücretsiz, Önceden ve Bilgilendirilmiş Rıza Politikasında tanımlandığı şekilde, mevcut arazi kullanıcılarından ücretsiz, önceden ve bilgilendirilmiş onay alınması ve arazi kullanımının tedarikçiye verildiği durumlarda uygun tazminatın ödenmesi sağlanmalıdır
- arazi hırsızlığına hiçbir şekilde dâhil olunmamalıdır
- kullanımı bir kişinin geçimini sağlayan arazi, ormanlar ve su kütlelerinin satın alınması, geliştirilmesi veya başka bir şekilde kullanılması sırasında arazinin, ormanların ve su kütlelerinin yasa dışı olarak tahliye edilmesine ilişkin yasağa uyulmalıdır
- gıdanın korunması ve üretimi için doğal temeli önemli ölçüde etkileyen, bir kişinin güvenli ve temiz içme suyuna erişimini engelleyen, bir kişinin erişimini zorlaştıran zararlı toprak değişikliklerinden, su kirliliğinden, hava kirliliğinden, zararlı gürültü emisyonlarından veya aşırı su tüketiminden kaçınılmalıdır
- yeterli barınma, yeterli gıda, su ve sağlık, ifade ve örgütlenme özgürlüğü dâhil olmak üzere yerel toplulukların haklarına saygı duyulmalıdır
- insan haklarına ve çevrecilere yönelik risklerle ilişkili olarak insan haklarına saygı gösterilmelidir; asgari olarak, faaliyetlerinin, eylemlerinin ve ihmallerinin, savunuculara karşı misilleme, şiddet veya damgalama ile sonuçlanmayacağı temin edilmelidir
- tedarikçi Davranış Kuralları tarafları iş faaliyetlerinden etkilenebilecek veya etkilenebilecek paydaşlarla sosyal diyalog için iyi niyetli koşullar sunulmalıdır
- tedarikçi tesislerinde ve süreçlerinde faaliyet gösteren güvenlik güçlerinin genel kabul görmüş insan hakları standartlarına uygun şekilde hareket edilmesi sağlanmalıdır. Şirketin yeterli yönlendirme veya denetim yetkisine sahip olmayacağından, işkence ve zalimane, insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele yasağının ihlal edilmesi veya başka herhangi bir şekilde hayati tehlike meydana gelebilecek bir durumun oluşması ile sonuçlanabileceğinden, bir iş projesini korumak için özel veya kamu güvenlik güçlerinin kiralanması ya da görevlendirilmesi yasaktır.

# Gezegene Duyarlı

Çevreyi korumaya kararlı olduğumuz gibi küresel kaynakları korumak için yenilikçi yollar aramaya da devam ediyoruz. Tedarikçilerimizden aşağıdakileri taahhüt ediyor ve talep ediyoruz:

## Dekarbonizasyon

- proseslerin enerji verimliliğini ve mümkün olan yerlerde yenilenebilir enerji kullanımını iyileştirmeye yönelik önlemler hayata geçirilmelidir
- doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonlarını azaltmaya yönelik önlemler alınmalıdır (yukarı akış değer zincirlerindeki dâhil)
- doğrudan sera gazı emisyonlarını yıllık olarak ölçülmesi ve raporlanmalıdır
- hem kendi süreçlerin hem üretime dönük tedarik zincirlerinin sera gazı emisyonları hakkında şeffaflık (örn. yaşam döngüsü değerlendirmeleri (LCA) kullanarak) yaratılmalıdır
- tedarik zincirlerine uygulanabilir hedefler belirlenmesi de dâhil olmak üzere, sera gazı emisyonunun azaltılması hedeflenmelidir
- önlemlerin etkinliği değerlendirilmeli ve gerekirse uyarlanmalıdır.

## Biyçeşitlilik

- doğal ekosistemlerin korunmasına ve doğal ormanların ve diğer doğal ekosistemlerin değiştirilmesine, ormansızlaşmasına veya bozulmasına katkıda bulunmamaya özen gösterilmelidir
- çevreyi, faaliyetleriyle ilgili hasar ve bozulmadan korumak için proaktif olarak girişimlerde bulunulmalı, kirliliklerini ve risklerini azaltmak için sürekli çaba gösterilmeli ve kendi etki alanları dâhilinde çevrenin korunması sürekli iyileştirilmelidir
- kaynakların (enerji, su, ham maddeler veya (birincil) malzemeler) kullanımının ve çevresel etkinin (emisyonlar, kirleticiler, atıklar) sürekli olarak en aza indirilmesi için çaba harcanmalıdır

- arazi ve orman kullanımında sertifikalı, sürdürülebilir tarım ve ormancılık ilkeleri uygulanmalıdır
- derin deniz madenciliğinin ekolojik sonuçlarına yönelik bilimsel araştırmaların henüz yeterince kapsamlı olmadığı için ve deniz ekosisteminin korunması garanti edilemediği sürece derin deniz ham maddelerinin kullanımından kaçınılmalıdır.

## Döngüsellik

- atık oluşturmaktan kaçınılmalıdır
- su, enerji ve malzeme gibi kaynakların sorumlu kullanımı sağlanmalıdır
- ürünlerin ve malzemelerin yeniden kullanımını ve geri dönüşümünü iyileştirmeye yönelik önlemler üzerinde çalışılmalıdır
- ikincil ham maddelerin mümkün olan en kapsamlı şekilde kullanılmasına özen gösterilmelidir
- uygulanabilir durumlarda, güvenli ikincil ham madde kaynaklarının sağlanmasına ilişkin olarak kendi tedarik zincirlerinin kalifikasyonu belirlenmelidir.

## Tehlikeli Maddelere Karşı Sorumlu Duruş

- Minamata Sözleşmesi'nde (Ek A ve B) listelenen civa katkılı ürünlerin imalatı, ithalatı veya ihracatı ile ilgili yasaklara ve Minamata'nın 11. maddesinin 3. paragrafı hükümlerine aykırı olarak civa atıklarının işlenmesine ilişkin yasaklara kesinlikle uyulmalıdır
- kalıcı organik kirleticilerin (KOK'lar) üretimi, kullanımı, işlenmesi, toplanması, depolanması ve bertarafına ilişkin Stockholm Sözleşmesi yasaklarına kesinlikle riayet edilmelidir
- Basel Sözleşmesi'nin tehlikeli atıklarla ilgili ihracat ve ithalat yasaklarına kesinlikle uyulmalıdır.



# İş Ahlakı

Küresel bir şirket olarak, küresel düzenleyici gerekliliklere ve iç politikalara uyum, Hapag-Lloyd'da iş yapma şeklimizin temelini oluşturur. Şu konularda kendimizi taahhüt ediyor ve tedarikçilerimizden de aynısını talep ediyoruz:

- tüm iş faaliyetleri için geçerli olmak üzere, ilgili tüm yasa ve yönetmeliklere uyulmalıdır. Tedarikçi Davranış Kuralları tarafları, rekabet, ambargolar ve yaptırımlar, yolsuzluk, rüşvet, kara para aklama ve sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik dâhil ancak bunlarla sınırlı olmak üzere geçerli yerel, ulusal ve uluslararası kural ve düzenlemelere bağlı kalmalıdır
- çalışanlar ve iş ortakları tarafından gerçekleştirilen ahlaka aykırı veya yolsuzluk içeren uygulamalara, gaspa veya rüşvete izin verilmemelidir. Hapag-Lloyd, kamu veya özel kesim tarafından, aktif veya pasif yolsuzluğun hiçbir biçimine müsamaha göstermez
- tüm Hapag-Lloyd çalışanları için geçerli olan ve [Hapag-Lloyd Global Etik Kurallarında](#) belirtilen hedefler, ağırlama, seyahat masrafları ve finansal menfaatlerle ilgili Hapag-Lloyd Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasının ilkeleri kabul edilmelidir. Tedarikçi, çalışanları için geçerli eşdeğer politikalar uyguladığını taahhüt etmelidir
- rüşvet ödemelerinden sakınılmalı ve bunları ortadan kaldırmak için çalışılmalıdır
- potansiyel veya fiili çıkar çatışmalarını Hapag-Lloyd'a ifşa etmek ve tedarikçi ile Hapag-Lloyd arasında Hapag-Lloyd'a zarar verebilecek bir çıkar çatışmasının olduğu durumlardan kaçınılmalıdır
- veri koruma yasalarına ve sözleşmeden doğan gizlilik ve bilgi güvenliği gerekliliklerine uyum gösterilmelidir
- fikri mülkiyet haklarına özen ve saygı gösterilmeli; sahtecilik uygulamalarına kesinlikle müsaade edilmemelidir.

# Tedarikçi Davranış Kurallarının Uygulanması

## Ulusal Standartlara Uyulması

Ulusal mevzuatın, Tedarikçi Davranış Kuralları ve referanslarından farklı bir koruma standardı belirlediği ülkelerde, imza sahipleri, ulusal yasal çerçeveye aykırı düşmeden, işçiler ve çevre için daha iyi koruma standartları sağlayan ilkelere bağlı kalmalıdır.

## İzleme Faaliyetleri

Tedarikçiler, Hapag-Lloyd'un kendilerini öz değerlendirmeler, denetimler ve belge incelemeleri dâhil olmak üzere izleme faaliyetlerine dâhil edebileceğini kabul etmiş sayılır. Tedarikçiler, bu Tedarikçi Davranış Kurallarında belirtilen standartlara uygun olarak makul ayrıntı, doğruluk ve eksiksizliğe sahip kayıtları, defterleri ve hesapları tutmayı taahhüt eder. Tedarikçiler, tesislerine makul aralıklarla ve makul sürede önceden bildirimde bulunularak erişim verilmesi de dâhil olmak üzere, Hapag-Lloyd veya bir aracı tarafından tesis içinde ve dışında izlenmeyi kabul eder. İzleme faaliyetlerinin bir parçası olarak tedarikçiler, örneğin insan hakları ve çevresel riskleri ve etkileri önlemek, azaltmak ve ortadan kaldırmak için düzeltici konseptleri uygularken etkili bir şekilde birlikte iş birliğinde bulunmayı taahhüt eder.

## Eğitimler

Bu Tedarikçi Davranış Kurallarında açıklanan gerekli özeni gösterme yükümlülüklerinin uygulanmasını devam eden dinamik bir süreç olarak kabul ediyoruz. Hapag-Lloyd'un tedarikçilerine sunmayı planladığı desteğin bir kısmı da eğitim sağlanmasından oluşmaktadır. Tedarikçilerimizi bu eğitimlere katılmaya teşvik ediyor ve teşvik ediyoruz.

## Olayların Bildirilmesi ve Telafi Eylemleri

Tedarikçi, bu Tedarikçi Davranış Kuralları veya tedarik zinciri kapsamındaki kendi yükümlülüklerinin fiili veya ihlal edilme tehdidinin farkına varırsa, derhal uygun bir telafi eylemi gerçekleştirmeli ve aşağıda açıklanan Şikâyet Mekanizması üzerinden olayı derhal Hapag-Lloyd'a bildirmelidir. Ayrıca tedarikçi, bu bağlamda herhangi bir resmi soruşturma söz konusuysa durumu Hapag-Lloyd'u bilgilendirmelidir.

Hapag-Lloyd, tedarikçi tarafından bildirimde bulunulduktan sonra veya başka kanallar aracılığıyla bir olayın fark edilmesinden sonra en kısa sürede tedarikçisiyle iletişime geçecek ve tedarikçiden ihlal edici davranışı durdurmasını talep edip bunu destekleyecektir. Hapag-Lloyd bu konuda, tedarikçileriyle birlikte uygun önleyici ve iyileştirici önlemleri almayı taahhüt eder.

## İş İlişkisinin Sonlandırılması

Son çare olarak Hapag-Lloyd, Tedarikçi Davranış Kurallarını tekrar tekrar ve bilerek ihlal eden ve telafi eylem planlarını uygulamak için Hapag-Lloyd ile etkili bir şekilde çalışmayan bir tedarikçiyle iş ilişkisini sonlandırma hakkını saklı tutar. Bu Tedarikçi Davranış Kuralları standartlarının karşılanmasının imkânsız olduğu belirli durumlarda, fesih derhal etkili olabilir.

Hapag-Lloyd, ayrılmayla ilgili potansiyel olumsuz etkileri dikkate alarak, feshin etkilenen paydaşlara getirebileceği zorlukları hafifletmek adına iş ilişkisinin sorumlu bir şekilde sonlandırılacağını taahhüt eder.

# Şikâyet Mekanizması

Bu Tedarikçi Davranış Kurallarının fiili veya ihlal şüphesi durumunda Hapag-Lloyd, şikâyet mekanizması (Speak Up Line) üzerinden bilgilendirilmelidir. Hapag-Lloyd Speak Up Line, tüm Hapag-Lloyd çalışanlarına ve şirket dışı taraflara da açık olan web tabanlı bir şikâyet mekanizmasıdır. Speak Up Line, yani "Düşündüğünü Çekinmeden Söyle Hattı", anonim bildirimler de dâhil olmak üzere, fiili veya potansiyel ihlallere ilişkin her türlü endişe veya işaretlerin dile getirilebildiği bir platform sunar. Bildirimler her halükarda gizli bir şekilde ele alınır. Her bildirim ciddiye alınır ve standartlaştırılmış bir sürece göre işlenir.

Hapag-Lloyd, bildirimde bulunanlara karşı herhangi bir misilleme yapılmasını tolere etmez.

Hapag-Lloyd tedarikçilerinden, bir şikâyet mekanizmasına sahip olmalarını veya fiili ya da potansiyel ihlallere ilişkin endişelerin veya belirtilerin anonim ve korkusuzca dile getirebilecekleri konusunda çalışanlarını ve tedarikçilerini Hapag-Lloyd'un şikâyet mekanizmasının varlığı ve kullanımı hakkında bilgilendirmelerini talep eder.

## Tedarikçi Onayı

Hapag-Lloyd'un talebi üzerine tedarikçi aşağıdaki seçeneklerden birini onaylar:

- tedarikçi Hapag-Lloyd Tedarikçi Davranış Kurallarına uyduğunu onaylar veya
- tedarikçi, tedarikçinin kendi Davranış Kurallarının Hapag-Lloyd Tedarikçi Davranış Kurallarına eşdeğer olduğunu teyit eder.

Tedarikçinin kendi Davranış Kurallarının eşdeğer sayılabilmesi için, Hapag-Lloyd ile bir iş ilişkisinin temelini oluşturan bu Tedarikçi Davranış Kurallarında tanımlanan standartları azami olarak yerine getirmesi gerekir. Hapag-Lloyd'un görüşüne göre tedarikçi tarafından sağlanan Davranış Kuralları eşdeğer kabul edilmezse, Hapag-Lloyd ilgili Davranış Kurallarını reddetme ve bu Tedarikçi Davranış Kurallarına uyulmasını talep etme hakkını saklı tutar.

