

Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası

İÇERİK

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2. TANIMLAR.....	3
3. GENEL İLKELER	4
4. İLKELERİMİZ	4
4.1 İnsana Saygı.....	4
4.2 Kapsayıcı Kültür.....	5
4.3 Fırsat Eşitliği	5
4.4 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	6
4.5 Tacize ve Şiddete Sıfır Tolerans	6
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	7
6. REVİZYON TARİHÇESİ	7

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tüpraş'ın Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık konusundaki yaklaşım ve standartlarını yansıtan bir rehber oluşturmak ve bu yolla Tüpraş'ın bu konuya verdiği önemi vurgulamaktır.

Tüpraş'ın tüm çalışanları ve yöneticileri, Tüpraş Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Tüpraş, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm iş ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

2. TANIMLAR

"BM", Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

"ÇEK", Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık'ı ifade eder.

"Çeşitlilik" özellikleri, değerleri, inançları, deneyimleri, geçmişleri, tercihleri ve davranışları içeren farklılıkların ve benzerliklerin ortak karışımıdır.

"Eşitlik" bireylerin fırsatlara ve kaynaklara eşit erişim hakkı olması, eşit muamele görmesidir.

"Kapsayıcılık" tüm bireylere adil ve saygılı davranılan, fırsat eşitliği sunulan, kuruluşun başarısına katkıda bulunabilecekleri çalışma ortamının gerçekleştirilmesidir.

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

"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" ¹, insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu bildirme, 10 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, müşteri, yüklenici ile şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları ve Tüpraş'ın iş yaptığı diğer üçüncü tarafları kapsar.

"Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS)" ² işyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği

¹ <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

² <https://www.weps.org/about>

konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkedir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Kadın Birimi tarafından oluşturulan bu prensipler, uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına uygun olarak işletmelerin, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinde bir payı ve sorumluluğu olduğu kabulüne dayanır.

“Koç Topluluğu” Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş. tarafından uygulanan finansal raporlama standartlarına göre “iş ortaklığı” niteliğinde olan şirketleri ifade eder.

“Misilleme”, bir çalışanın bir ihbarda bulunduğu için cezalandırılması amacıyla unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

“Tüpraş”, Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. ve bu şirket tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Tüpraş’ın konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını ifade eder.

3. GENEL İLKELER

Tüpraş’ta, küresel ölçekte faaliyet gösteren bir kuruluş olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni ve Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri’ni (WEPs)² kendimize rehber alır, çeşitliliği zenginlik olarak görür, faaliyet gösterdiğimiz toplumlardaki paydaşlarımıza karşı adil, eşitlikçi ve kapsayıcı oluruz. İnsan haklarına saygılı davranmak, kapsayıcı kültürü geliştirmek, fırsat eşitliği sunmak, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek, ayrımcılığa, tacize ve şiddete tolerans göstermemek temel prensiplerimizdir.

4. İLKELERİMİZ

4.1 İnsana Saygı

İnsan onuruna ve haklarına saygılı, adil, dürüst, eşit ve kapsayıcı davranmaya özen gösteririz.

İnsanları ırk, millet, etnik köken, dil, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik hali, fiziksel durum, din, mezhep, felsefi inanç, siyasi düşünce, medeni, sosyal veya ekonomik durum ve benzeri sebeplerden dolayı ayırmaz; ayrımcılık yapanlara tolerans göstermeyiz.

Küresel ölçekte faaliyet gösteren bir kuruluş olarak çeşitliliği zenginlik olarak görür, farklı kültür, inanç ve değerlere saygı gösteririz. Küresel etik ilkelerine göre hareket ederiz. Çalışanları farklılıklara hassas ve saygılı davranmaya teşvik ederiz.

Adaletsiz muamele görme ve insan hakkı ihlallerine maruz kalma ihtimali daha yüksek olan dezavantajlı grupların özel koşullarını dikkate alarak, eşitlikçi bir yaklaşım gösteririz.

Tüpraş İnsan Hakları politikasında yer alan ilke ve taahhütleri uygularız.

4.2 Kapsayıcı Kültür

Bireysel farklılıkların ve çalışanların katkılarının tanındığı, değer verildiği kapsayıcı kültürü geliştirir, tüm müşterilerimiz, iş ortaklarımız, hissedarlarımız ve paydaşlarımızla kapsayıcılık ilkeleri ile çalışır ve tüm iş alanlarımıza yayarız.

Çalışanlarımıza, farklı perspektiflere karşı açık görüşlü olmaya dayanan, önyargıların etkisinden ve yargıdan uzak, kapsayıcı iletişimi ve davranışları geliştirmeleri için eğitimler verir ve çeşitli programlar gerçekleştiririz.

Fikir çeşitliliğini teşvik eder, çalışanların görüş ve önerilerini dile getirebilecekleri iletişim kanallarını oluşturur ve katılımı destekleriz.

Fikir çeşitliliğini engelleyecek ifade ve dil kullanımlarından kaçınılırız.

Ekiplerde yaş, cinsiyet, kültürel vb. çeşitliliği teşvik ederiz.

Çalışanlarımızın düşüncelerine değer verir, uygulamalarımızı çalışanlarımızın ihtiyaçlarına göre şekillendirir ve onları dinlemek için her türlü çeşitli ve farklı kanalı kullanırız.

4.3 Fırsat Eşitliği

Tüm çalışanlara, adaylara ve iş ortaklarımıza adil ve eşit fırsatlar sunarız.

İnsan Kaynakları süreçlerinde ve çalışma ilişkilerinde ayrımcılığa karşı sıfır tolerans ilkesini uygularız.

İşe alım, atama ve terfi süreçlerinde yetkinlik, deneyim, bilgi, yetenek ve işin gerekliliklerine göre karar veririz.

Performans ölçme ve değerlendirme, kariyer planlaması ve terfi süreçlerinde fırsat eşitliği sunarız. Çalışanlara verilen Eğitim ve Yetenek Gelişimi programlarında fırsat

eşitliğini gözetiriz. Çeşitli eğitimler ve programlarla her çalışanın fırsat eşitliği ilkesini benimsemesini destekleriz.

İş süreçleri ve uygulamalarını fırsat eşitliği ilkesi doğrultusunda düzenli aralıklarla gözden geçirir ve gerekli iyileştirmeleri gerçekleştiririz. Toplumsal etki alanının farkında olarak fırsat eşitliğini gözetilen işveren kimliği doğrultusunda davranırız.

4.4 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Tüpraş olarak, imzacısı olduğumuz Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) ilkelerini uygularız.

Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik kalıp yargıları ve önyargıları dönüştürmek için çalışanlarımızı eğitiriz.

Tüm çalışanlarımızı Toplumsal cinsiyet eşitliği için harekete geçmeye teşvik ederiz.

Kurum içi ve kurum dışı iletişimde toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanırız.

Doğum öncesi ve sonrasında kadınlara iş ve özel hayatlarını dengeleyebilmeleri için, esnek çalışma fırsatları ve saatleri, kreş desteği sunarız.

Ücretlendirme politikasında cinsiyet ayrımı yapmayız.

İşe alımlarda cinsiyet eşitliliğini koruruz.

4.5 Tacize ve Şiddete Sıfır Tolerans

Çalışanlarımıza her türlü şiddet, taciz, baskı, zorbalık, mobbing, tehdit ve mikro-saldırganlıklardan uzak sağlıklı, huzurlu, iş barışının olduğu ve güvenli bir çalışma ortamı sunarız. Bu ortama zarar veren, her türlü şiddet ve tacizde bulunan kişiler hiçbir koşulda tolere edilmez, haklarında gerekli disiplin ve/veya yasal prosedür işletilmesini sağlarız.

Çalışanların psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alırız. Çalışanlarımızı özel yaşamda toplumsal cinsiyet temelli şiddete maruz kalmaları / tanık olmaları durumunda başvuru ve destek mekanizmaları hakkında bilgilendiririz.

“Herhangi bir şüphe halinde endişelerimizi, uyumdan sorumlu departmana veya ilgili uyum görevlisine raporlarız. Alternatif olarak

<https://piy.tupras.com.tr/BildirimKayit.aspx> adresinde yer alan Paydaş İletişimi

Yönetimi sistemi üzerinden veya “koc.com.tr/ihbarbildirim” adresinden Koç Holding

Etik Hattı’na bildirimde bulunuruz. İlgili hususlar hakkında detaylı bilgi için lütfen

Tüpraş İhbar Politikasını inceleyiniz.

İletilen tüm şikâyetler gizli tutulur, Tüpraş Uyum Politikası'nda ve Tüpraş Etik İlkelerinde belirtilen süreç kapsamında incelenir ve iyi niyetle bildirimde bulunan kişiler her türlü olası misillemeye karşı korunur.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tüpraş'ın tüm çalışanları ve yöneticileri, Tüpraş Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Tüpraş, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm iş ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile Tüpraş'ın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata, Koç Topluluğu veya Tüpraş Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya Risk Yönetimi ve Denetim Müdürlüğü'ne, Baş Hukuk Müşavirliği'ne raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak

<https://www.tupras.com.tr/iletisim> adresinde yer alan Paydaş İletişim Yönetimi Sistemi üzerinden veya Koç Holding Etik Hattı'na [koc.com.tr/ihbarbildirim](https://www.koc.com.tr/ihbarbildirim) adresinden bildirimde bulunuruz.

Tüpraş çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki sorularına ilişkin olarak Tüpraş İnsan Kaynakları Direktörlüğü'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. REVİZYON TARİHÇESİ

İşbu Politika 15.08.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup, Politika'nın güncellenmesinden Tüpraş İnsan Kaynakları Direktörlüğü sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama