

TÜRKİYE PETROL RAFİNERİLERİ A.Ş.
(TÜPRAŞ)

İnsan Hakları Politikası

İçerik

1.	AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2.	TANIMLAR	3
3.	GENEL İLKELER.....	4
4.	TAAHHÜTLER.....	5
5.	YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	7
6.	REVİZYON TARİHÇESİ	8

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu İnsan Hakları Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tüpraş'ın insan hakları konusundaki yaklaşım ve standartlarını yansıtan bir rehber oluşturmak ve bu yolla Tüpraş'ın insan haklarına verdiği önemi vurgulamaktır.

Tüpraş'ın tüm çalışanları ve yöneticileri, işbu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Tüpraş, 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. TANIMLAR

"BM", Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

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

"BM Küresel İlkeler Sözleşmesi"², 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.

"En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (182 no.'lu Antlaşma)"³, en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin engellenmesi ve acil eylem planına ilişkin İLO antlaşmasını ifade eder.

"ILO" Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ifade eder.

"ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi"⁴, 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"⁵, insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir.

¹ https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

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

³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

⁴ <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

⁵ <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 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, yükleniciler ile şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları ve Tüpraş'ın iş ilişkisi içinde bulunduğu diğer üçüncü tarafları, vb. ile bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini kapsar.

“**Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS)**”⁶ işyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkedir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi 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. ve Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan girişim ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

“**OECD**” Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü'nü ifade eder.

“**OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi**”⁷ uluslararası pazarda rakipler arasındaki dengeyi koruyacak devlet destekli bir kurumsal sorumluluk davranışı geliştirmeyi ve böylelikle çok uluslu şirketlerin sürdürülebilir kalkınmaya katkısını artırmayı hedefleyen OECD rehberini ifade eder.

“**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, küresel ölçekte faaliyet gösteren bir kuruluş olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni kendisine rehber almakta ve faaliyet gösterdiği toplumlardaki paydaşlarına karşı insan haklarına saygılı bir anlayış benimsemektedir. Çalışanlarına pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve bunu sürdürmek Tüpraş'ın temel prensibidir. Tüpraş, işe alım, terfi, kariyer gelişimi, ücret, yan haklar ve çeşitlilik gibi konularda küresel etik ilkelere uygun hareket eder ve çalışanlarının kendi seçimleriyle sivil toplum örgütü kurma ve bunlara katılma haklarına saygı duyar. Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, her türlü ayrımcılık ve tacize kesinlikle tolerans göstermez.

Tüpraş, İnsan Haklarıyla ilgili olarak aşağıda belirtilen uluslararası standartları ve ilkeleri öncelikli olarak dikkate alır:

- BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011),
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (2000),

⁶ <https://www.weps.org/about>

⁷ <http://mneguidelines.oecd.org/annualreportsontheguidelines.htm>

- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998),
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (2011),
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182).
- OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (2011)

4. TAAHHÜTLER

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

Tüpraş, tüm çalışanlara dürüst ve adil bir şekilde davranır, ayrımcılıktan kaçınarak insan onuruna saygılı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama sorumluluğunu üstlenir.

Tüpraş ayrıca, insan hakkı ihlallerine maruz kalma ihtimali daha yüksek olan dezavantajlı grupları dikkate alarak bunlar için ek standartlar da uygulayabilir. Tüpraş, BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde belirtildiği gibi, hakları Birleşmiş Milletler belgelerinde daha ayrıntılı olarak açıklanan grupların (yerli halklar; kadınlar, etnik, dini ve dilsel azınlıklar; çocuklar; engelli insanlar; göçmen işçiler ve aileleri) özel koşullarını dikkate alır.

Çeşitlilik ve Eşit İşe Alım Fırsatları

Tüpraş farklı kültürlerden, tecrübelerden ve özgeçmişlerden bireyleri istihdam etmeye çalışır. İşe alımda karar verme süreçleri, ırk, din, milliyet, cinsiyet, yaş, medeni durum ve engellilik durumuna bakılmaksızın işin gerekliliklerine ve kişisel niteliklere bağlıdır.

Ayrımcılığın Önlenmesi

Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası tüm işe alım, terfi, atama ve eğitim süreçlerinde temel ilkedir. Tüpraş tüm çalışanlarından birbirlerine olan davranışlarında aynı hassasiyetle hareket etmelerini bekler.

Tüpraş, çalışanlarına eşit haklar ve fırsatlar sunarak eşit davranmaya özen gösterir. Irk, cinsiyet, renk, milliyet, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim ve siyasi görüşe dayanan ayrımcılığın ve saygısızlığın hiçbir türüne müsaade edilmez.

Çocuk İşçi ve Zorla Çalıştırmaya Karşı Sıfır Tolerans

Tüpraş çocukların fiziksel ve psikolojik olarak zarar görmesine neden olan ve eğitim haklarını ellerinden alan çocuk işçiliğine şiddetle karşı çıkmaktadır. Ayrıca, Tüpraş gönülsüz olarak ve tehdit altında çalışma olarak tanımlanan zorla çalıştırmanın her türüne karşıdır.

Tüpraş, ILO'nun sözleşme ve tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca köleliğe ve insan ticaretine karşı sıfır tolerans politikası uygulamakta ve tüm İş Ortaklarının bu doğrultuda hareket etmesini beklemektedir.

Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme

Tüpraş, çalışanlarının herhangi bir misilleme korkusu yaşamadan bir sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma haklarına saygı duyar. Tüpraş, yasal bir sendika tarafından temsil edilen, çalışanlarının özgürce seçilmiş temsilcileriyle yapıcı bir diyalog kurmayı taahhüt eder.

Sağlık ve Güvenlik

Çalışanların ve herhangi bir nedenle Tüpraş'ın çalışma alanında bulunan diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin korunması Tüpraş'ın en önemli önceliklerinden biridir. Tüpraş şirketleri, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlar. Güvenlik hizmetleri, gerektiğinde her bir kişinin haysiyetine, gizliliğine ve itibarına saygı duyacak şekilde sağlanır. Tüpraş, ilgili mevzuata uyar ve tüm çalışma alanlarında gerekli güvenlik önlemlerini uygular.

Tüpraş, çalışma alanında emniyetsiz koşulların veya davranışların tespit edilmesi durumunda, müşterilerin ve çalışanların sağlık, emniyet ve güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri derhal alır.

Tüpraş ve birlikte çalıştığı yüklenici (çözüm ortağı) çalışanları, Türkiye Cumhuriyeti başta olmak üzere faaliyet gösterdiği ülkelerdeki yasal gereklilikler, Koç Holding ve Tüpraş Standartları gereğince;

- Emniyetsiz olarak değerlendirdiği bir işten kaçınma, emniyetsiz bir işi durdurma hakkı vardır. Hiçbir Tüpraş veya yüklenici çalışanı bu eyleminden dolayı sorgulanamaz.
- İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile ilgili düşünce ve önerilerini özgür bir biçimde bireysel ya da belirlenmiş metotlar (İSG Kurulu, gözlem kartları, kurum içi iletişim kanalları, Paydaş İletişim Yönetimi (PIY sistemi, vb) ile yönetime iletebilir.
- Gerçekleştirdikleri faaliyetler ve buldukları ortamlar ile ilgili risk değerlendirmelerine ulaşabilir.
- Yaptıkları işlere ve çalışma alanlarına uygun Kişisel Koruyucu Ekipmanlar ile teçhiz edilir ve bu ekipmanlar periyodik olarak veya koruma performansının azaldığı tespit edildiğinde değiştirilir.
- Tüpraş İSG performansı, iş kazası istatistikleri, önleyici ve düzenleyici tedbirler hakkında periyodik olarak bilgilendirilir.

Taciz ve Şiddete Sıfır Tolerans

Çalışanların kişisel itibarını korumanın önemli bir yolu, taciz ve şiddetin meydana gelmemesi için gerekli tedbirleri almak, ancak böyle bir olayın meydana gelmesi halinde buna uygun yaptırımları uygulamaktır. Tüpraş, şiddet, tacizin tolere edilmediği, güvenliği tehdit eden veya rahatsız edici koşulların olmadığı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Bu nedenle, Tüpraş fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik taciz, zorbalık, suistimal veya tehdidin hiçbir türüne tolerans göstermez.

Çalışma Saatleri ve Ücretler

Tüpraş, faaliyet gösterdiği ülkelerdeki haftalık azami çalışma saatlerini aşmamak için yerel yasal çalışma saatlerine uymaktadır. Çalışanların asgari olarak yasal düzenlemeler çerçevesinde düzenli molalar, izinler yapması ve verimli bir iş-yaşam dengesi kurmasına çok önem verilmektedir.

Ücret belirleme süreci, ilgili sektörler ve yerel iş gücü piyasasına göre rekabetçi bir şekilde ve varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre oluşturulur. Sosyal yan haklar dahil olmak üzere tüm ücretler, geçerli yasa ve yönetmeliklere göre ödenir.

Tüpraş çalışanları, çalışmakta oldukları ülkelerdeki çalışma koşullarını düzenleyen mevzuata ilişkin ek bilgi almak için Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile iletişime geçebilir.

Kişisel Gelişim

Tüpraş, çalışanlarına yeteneklerini ve potansiyellerini geliştirmeleri için fırsatlar sunar. İnsan sermayesini değerli bir kaynak olarak gören Tüpraş, çalışanlarını iç ve dış eğitimlerle destekleyerek onların kapsamlı şekilde kişisel gelişimleri için çaba gösterir ve teşvik eder. Bu çaba, Tüpraş'ın çalışanlarına verdiği değer ve Türkiye'nin geleceğine sahip çıkmasının bir göstergesidir.

Veri Gizliliği

Tüpraş, çalışanlarının kişisel bilgilerini korumak için üst düzey veri gizliliği standartları uygular. Veri gizliliği standartları, ilgili mevzuatlara uyumlu olarak uygulanır.

Tüpraş, faaliyet gösterdiği her ülkede çalışanlarının ilgili veri gizliliği yasalarına uymasını bekler.

Siyasi Faaliyetler

Tüpraş, çalışanların tüm yasal ve gönüllü siyasi katılımlarına saygı duyar. Bununla birlikte, çalışanlar siyasi faaliyetlerini mesai saatleri dışında gerçekleştirmeli ve bu faaliyetler için Tüpraş kaynaklarını kullanmaktan kaçınmalıdır.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tüpraş'ın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Tüpraş'ın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Tüpraş, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş 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 Etik İlkeleri'ne veya Tüpraş Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya Denetim Müdürlüğü'ne, Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak <https://www.tupras.com.tr/iletisim> adresinde yer alan Paydaş İletişim Yönetimi Sistemi üzerinden veya Tüpraş Etik Hattı'na [koc.com.tr/ihbarbildirim](https://www.koc.com.tr/ihbarbildirim) adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Tüpraş çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Tüpraş İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcılığı'na 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 04.03.2021 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Tüpraş İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcılığı sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
No:1	23.05.2024	Tanımların alfabetik sıralaması düzeltilmiştir. Endüstri spesifik özellikler eklenmiştir. İlgili birimlerin isimleri düzeltilmiştir.