

# SOCAR TÜRKİYE İNSAN HAKLARI POLİTİKA BELGESİ

## AMAÇ

SOCAR Turkey Enerji A.Ş. ve grup şirketleri\* ("SOCAR Türkiye"); iş süreçlerinde çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımına titizlik gösteren, çalışanlarına çok sesli, gelişime açık, katılımcı ve insan haklarına saygılı bir iş ortamı sunmayı hedefleyen bir enerji şirketler grubudur. SOCAR Türkiye; "Enerjimiz Çeşitlilik" projesi kapsamında hazırlanan İnsan Hakları Politikası ve Rehber İlkeleri ("Politika") ile; insan haklarını koruyan, geliştiren, kapsayıcı ve adil bir yaklaşımın kurum içinde, üretim süreçlerinde, tedarik zincirlerinde ve diğer tüm paydaşlar arasında yaygınlaşmasını amaçlar.

\*SOCAR Türkiye grup şirketleri: SOCAR TURKEY ENERJİ A.Ş., STAR RAFİNERİ A.Ş., PETLİM LİMANCILIK TİC. A.Ş., SOCAR TURKEY PETROKİMYA A.Ş., SOCAR TURKEY AKARYAKIT DEPOLAMA A.Ş., SOCAR TURKEY FİBER OPTİK A.Ş., SOCAR TURKEY PETROL TİC. A.Ş., AZOİL PETROLÇÜLÜK A.Ş., SOCAR GEMİ AJANLIĞI A.Ş., RAFİNERİ HOLDİNG A.Ş., SOCAR TURKEY YATIRIM A.Ş., SCR MÜŞAVİRLİK VE İNŞAAT A.Ş., SOCAR TURKEY HAVACILIK A.Ş., SOCAR TURKEY ELEKTRİK YATIRIMLARI HOLDİNG A.Ş., SOCAR POWER ELEKTRİK ÜRETİM A.Ş., SOCAR POWER ENERJİ YATIRIMLARI A.Ş., SOCAR PETROKİMYA YATIRIMLARI A.Ş., PETKİM SPECIALITIES MÜHENDİSLİK PLASTİKLERİ SANAYİ VE TİC. A.Ş., SOCAR TURKEY ORTAK YÖNETİM HİZMETLERİ A.Ş., SOCAR ALİAĞA LİMAN İŞLETMECİLİĞİ A.Ş., SOCAR TURKEY ARAŞTIRMA GELİŞTİRME VE İNOVASYON A.Ş., SOCAR SİGORTA VE REASÜRANS BROKERLİĞİ A.Ş., SOCAR TURKEY DOĞAL GAZ YATIRIM A.Ş., SOCAR ENERJİ TİC. A.Ş., ENERVIS ENERJİ SERVİS SANAYİ VE TİC. A.Ş., BURSAGAZ BURSA ŞEHİRİÇİ DOĞALGAZ DAĞITIM TİC. VE TAAHHÜT A.Ş., KAYSERİGAZ KAYSERİ DOĞALGAZ DAĞITIM PAZARLAMA VE TİC. A.Ş., PETKİM PETROKİMYA HOLDİNG A.Ş.

## KAPSAM

SOCAR Türkiye çalışanlarının tümü işbu Politika'da yer alan ilke ve prensiplere uymakla yükümlüdür. SOCAR Türkiye'nin temasta olduğu tüm paydaşların işbu Politika doğrultusunda faaliyette bulunmaları beklenmektedir.

İşbu Politika'da açıkça tanımlanmamış ancak büyük harfle gösterilen ifadeler SOCAR Türkiye Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası'nda belirtilen anlamları haizdir.

## - REFERANSLAR

- Kurum İçi Uygulama Esasları
- SOCAR Türkiye Etik Kuralları
- SOCAR Türkiye Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası
- Ücretlendirme Politikası
- Türkiye Mevzuatındaki Yasal Düzenlemeler
- T.C. Anayasası
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- Uluslararası Mevzuat, Sözleşmeler, Politikalar ve Belgeler
- Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
- Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)
- OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi
- Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Beyanamesi

## TAAHHÜTLER

### İnsan Haklarını Koruma ve Geliştirme

SOCAR Türkiye; ırk, renk, ulusal ya da etnik köken, dil, din veya inanç, engellilik, yaş, sağlık durumu, cinsiyet özellikleri, cinsel yönelimleri ya da diğer statülerine bakmaksızın, dünya üzerindeki tüm insanların doğuştan sahip oldukları haklara saygı duyar; bu hakları korumak ve geliştirmek için çalışmalar yapar.

## Ayrımcılığı Önleme

SOCAR Türkiye’de bir kişi veya grubun, ayrımcılığa neden olabilecek unsurlardan (ırk, renk, ulusal ya da etnik köken, din veya inanç, engellilik, cinsiyet vb.) birine dayalı olarak insan hakları ve özgürlüklerinden mahrum bırakılmaması için tedbirler alınır. İnsan hakları perspektifinin yaygınlaşması ve alınan tüm tedbirlerin kurum içinde uygulanmasını sağlamak amacıyla tüm paydaşlara eğitimler düzenlenir.

## Çeşitlilik

SOCAR Türkiye, temasta olunan tüm bireylerin biricik ve özgün oluşunu kabul eder ve destekler. Sürdürülebilirlik stratejisi doğrultusunda, iş gücünde çeşitliliği sağlamak amacıyla işe alım ve terfi süreçlerini, izin kullanımlarını ve kurum kültürünü çeşitliliği gözeten bir noktadan kurar.

## Eşitlik

SOCAR Türkiye, paydaşlarının herhangi bir nedenden dolayı ayrımcılığa maruz kalmaması, tüm paydaşların haklara ve hizmetlere eşit şekilde erişebilmesi için çalışır. SOCAR Türkiye, çeşitliliklerin getirdiği ihtiyaçları görerek bu ihtiyaçları karşılayabilmek için koruyucu ve önleyici düzenlemeler yapar.

## Kapsayıcılık

SOCAR Türkiye; şirketlerde yer alan tüm kimliklerin haklar bağlamında eşit olduğunu bilir ve kabul eder. SOCAR Türkiye, hiç kimsenin “dışarıda” ve “geride” hissetmemesi; herkesin “dahil edildiğini” hissetmesi için kurum içinde dönüşüm sağlar.

## Çocuk İşçiliğini Önleme

SOCAR Türkiye’de çocuk işçi çalıştırılmaz. SOCAR Türkiye; tüm paydaşlarının İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Beyannamesi, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi başta olmak üzere tüm ILO ve ilkeleri ekseninde hareket etmeyi taahhüt ettiklerini kabul eder. Bu maddeye aykırı davranışta bulunduğu tespit edilen paydaşlarla çalışmayı sonlandırır.

## Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme

SOCAR Türkiye, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve cinsel tacizin önlenmesiyle ilgili çalışmaları odağına alır. SOCAR Türkiye tüm çalışanlarının ruhsal ve bedensel iyiliğini önceler; her türlü şiddet ve cinsel tacizin karşısında durur. Güven içinde bir çalışma ortamı oluşturmak için şikâyet mekanizmaları kurar; bu mekanizmaları erişilebilir kılacak düzenlemeler yapar.

SOCAR Türkiye, şiddet ve şiddet türlerinin tanınmasının bu konuda harekete geçmenin ilk adımı olduğunu bilir. Bu sebeple, şiddet ve tacize karşı farkındalık yaratmak amacıyla eğitimler ve seminerler düzenler. SOCAR Türkiye, şiddetten uzak, barışçıl bir çalışma yaşamına ve topluma ulaşmak için adımlar atar.

## Fırsat Eşitliği

SOCAR Türkiye, mevcut ihtiyaçların çeşitliliğini görerek bu ihtiyaçlara yanıt verecek adımlar planlar. SOCAR Türkiye, herkese “eşit” davranmanın eşitsizlikleri ortadan kaldırmakta yeterli olmadığını bilincinde olarak fırsat eşitliğini sağlayabilmek için geçici özel önlemler uygulamayı ilke edinir.

## Örgütlenme Özgürlüğü

SOCAR Türkiye’de örgütlenme özgürlüğüne saygı duyulur; çalışanları temsil eden, yasalar tarafından tanınan sendikalarla iş birliği yürütülür. SOCAR Türkiye, çalışan ilişkilerine dair atacağı adımları sendikalarla gerçekleştirilen görüşmeleri dikkate alarak planlar.

## Sağlık ve Güvenlik

SOCAR Türkiye, üretim süreçlerinde ve tedarik zincirlerinde bulunan her bireyin sağlık ve güvenliğinin korunması için uygun ortamı sağlar. Güvenlik hizmetleri, kimsenin onurunu zedelemeyecek şekilde mevzuata uyumlu olarak verilir. SOCAR Türkiye, yüklenici firmalar dahil çalışma alanında güvensiz çalışma koşullarının tespit edilmesi durumunda gerekli düzenlemeleri ivedilikle yapar ve o alanda bulunan çalışanların güvenliğini yeniden tesis eder. SOCAR Türkiye, tüm çalışma alanlarındaki kişilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalıklarını artırmak için kendi çalışanlarına mevzuat uyarınca gerekli eğitimleri ve diğer seminerleri, yüklenici çalışanlarına da gerekli saha giriş oryantasyonlarını düzenler. SOCAR Türkiye, güvenlik yönetimi konusunda tüm üretim süreçlerinde ve tedarik zincirlerinde ölçümler yapılması ve ilgili birimlere raporlanması için gerekli adımları atar.

## Sektöre Özgü İyi Uygulamalar

SOCAR Türkiye, enerji sektörü özelinde geliştirilmiş insan hakları maruziyet programlarını benimser, bu programlardaki ölçüm düzeylerini dikkate alır.

## Açık ve Şeffaf İletişim

SOCAR Türkiye, işbu Politika’yı tüm çalışanlara ve dış paydaşlara iletmekle sorumludur.

Gerekli görüldüğü takdirde, bu alana ilişkin bilgilendirme toplantıları düzenler ve çalışanlarla açık ve şeffaf bir iletişim kurmayı hedefler.

## Uygulama ve İzleme

SOCAR Türkiye, insan hakları yaklaşımını kurum içine ve tüm paydaşlara entegre etmek için çeşitli araçlar (Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Komitesi, Cinsel Tacizi ve Şiddeti Önleme Kurulu, Odak gruplara göre özel hazırlanmış eğitimler, tüm çalışanların katılımını amaçlayan seminerler) üretir. İnsan haklarını korumak ve geliştirmek konusunda, SOCAR Türkiye’nin çeşitli birimlerinde ve tedarikçi değerlendirmelerinde ve denetimlerinde kullanılmak üzere hazırlanan check-listler ile bu araç ve uygulamaların etkisi izlenir ve değerlendirilir. SOCAR Türkiye, bu alanda izlediği politikalar sonucu ortaya çıkabilecek olumsuz etkiler üzerine analizler yapar, uzman kurumlarla işbirliği yapar. Olumsuz bir etkiyle karşılaştığı durumda ise o etkiyi ortadan kaldırmak için gerekli aksiyonları alır.

## YETKİ VE SORUMLULUKLAR

SOCAR Türkiye, işbu Politika’yı tüm çalışanlarına ve dış paydaşlara iletmekle yükümlüdür. SOCAR Türkiye’nin tüm yöneticileri bu Politika’ya uygun ilgili prosedürlerin bu Politika’daki gereklilikler doğrultusunda hayata geçirilmesini sağlamaktan sorumludur. Her bir SOCAR Türkiye grup şirketi ve iştiraki, ilgili taraf ve işletmede uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm paydaşlarının bu Politika’ya uyumlu davranmasını bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

SOCAR Türkiye'nin tüm çalışanları işbu SOCAR Türkiye İnsan Hakları Politikası ve Rehber İlkeleri Belgesi'nde yer alan maddeleri yerine getirmekle sorumludur. İşbu Politika sürekli gelişim prensibi çerçevesinde her zaman güncellenebilir ve gerekli görülen maddeler üzerinde düzenlemeler yapılır. SOCAR Türkiye çalışanlarının, İcra Kurulu'nca onaylanan bu Politika'ya aykırı davranışla karşılaşmaları halinde, bu davranışı yüksek sesle dile getirmesi ve şikâyet mekanizmalarına başvurması beklenmektedir.

Bu kapsamda paylaşımda bulunmak isteyenler, SOCAR Türkiye Etik Hattı'na bildirimde bulunmalıdır. Bildirimler istenirse anonim olarak yapılabilecek olmakla beraber her halde SOCAR Türkiye tarafından, iyi niyetle bildirimde bulunan kimseye karşı hiçbir misillemeye veya ayrımcılığa tolerans gösterilmez ve buna teşebbüs edenler disiplin işlemlerine tabi tutulur.

Bu Politika kapsamındaki süreçlerin yürütülebilmesi için SOCAR Türkiye bünyesinde bir Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık proje ekibi oluşturulmuştur. Söz konusu proje ekibi, bu Politika'da geçen taahhütlerin kurum kültürüne ve çalışan davranışlarına yansımaları için gerekli aksiyon planlarını yapar ve üst yönetimle bu önerileri paylaşır.

SOCAR Türkiye'de proje sponsorluğunu yürüten ilgili Grup Başkanı, bu Politika'da belirtilen taahhütlerle uyumlu iş süreçleri ve faaliyetlerin yapılmasına liderlik eder. İlave olarak, söz konusu proje ekibinin çalışma esasları, faaliyetleri ve görevleri Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Proje Ekibi Çalışma Esasları Rehberi dokümanında düzenlenmiştir.

Bu Politika kapsamındaki iş ve süreçlerin koordinasyonundan ve Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık proje ekibinin oluşturulmasından İnsan Kaynakları ve Kurumsal Hizmetler Başkanlığı sorumludur. SOCAR Türkiye çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki sorularını İnsan Kaynakları ve Kurumsal Hizmetler Başkanlığı'na danışabilirler. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir ve ilgili sözleşme ve Kurum dokümanlarına uygun diğer süreçler yürütülebilir.

İşbu Politika'nın güncellenmesi, yayınlanması, yorumlanmasından Kurumsal İnsan Kaynakları Fonksiyonu sorumludur. İşbu Politika'nın güncellenmesi ile ilgili öneriler Kurumsal İnsan Kaynakları Fonksiyonu'na bildirilir. Kurumsal İnsan Kaynakları Fonksiyonu, çalışanlardan ve paydaşlardan gelen öneriler ile kendi yaptığı değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkabilecek güncelleme ihtiyaçlarına göre 2 (iki) senede bir işbu Politika'yı gözden geçirerek uyumlanması gerekli görülen maddeler üzerinde düzenlemeler yapar.

## ETİK HAT İLETİŞİM KANALLARI

Mail: etik@socar.com.tr

Telefon: +90 (212) 305 0250

Adres: Levent Postanesi PK: 96 Posta Kutusu& tesislerimizde bulunan anonim ihbar ve şikâyet kutuları.

## YÜRÜRLÜK

İşbu Politika SOCAR Turkey Enerji A.Ş. İcra Kurulu'nca onaylanmasından sonra yürürlüğe girer.