

**Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.
Tedarik Zinciri Uyum Politikası**

İçerik

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2. TANIMLAR	3
3. GENEL İLKELER.....	5
4. İŞ ORTAKLARI İÇİN YOL GÖSTERİCİ İLKELER.....	6
4.1. Yasal Düzenlemeler.....	6
4.2. İnsan Hakları.....	6
4.2.1. İstihdam.....	6
4.2.2. İş Kanunlarına Uyum	6
4.2.3. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi.....	6
4.2.4. Ayrımcılık	7
4.2.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü	7
4.3. Sağlık ve Güvenlik	7
4.4. Çevre.....	7
4.5. Etik	7
4.5.1. Rüşvetle ve Yolsuzlukla Mücadele ile Para Aklamanın Önlenmesi.....	7
4.5.2. Çıkar Çatışması	8
4.5.3. Raporlama	8
4.6. Eğitim ve Geliştirme.....	8
4.7. Yönetim Sistemleri	8
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR	8
6. YÜRÜRLÜK TARİHİ	9

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Tedarik Zinciri Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tüpraş'ın insan hakları, güvenlik, çevre ve etik gibi konulardaki hassasiyetinin bir yansıması olarak, temel ilke ve değerlerini İş Ortaklarımız ile paylaşmak ve kendilerinden uyulmasını beklediğimiz standartlar, yöntemler ve ilkelere ilişkin gerekli rehberliği sağlamaktır.

Bu Politika aynı zamanda Tüpraş'ın İş Ortaklarının seçilmesi ve izlenmesi süreçlerinde yön gösterici olmayı amaçlamaktadır.

Tüpraş'ın tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu Etik İlkeleri ve Tüpraş Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri Rehberi'nin, Tüpraş Tedarikçi Yönetimi Politikası ile Tüpraş Tedarikçi Davranış İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu 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.

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

"ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi" ³ ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklayan ILO 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.

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/declaration/lang--en/index.htm>

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

“**İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR)**”⁴ insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. 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, yüklenici ile Tüpraş nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları ile Tüpraş'ın iş yaptığı diğer üçüncü tarafları kapsar.

“**Koç Topluluğu**” 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 iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

“**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.

“**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.

“**Yaptırım**” Türkiye Cumhuriyeti, BM, Amerika Birleşik Devletleri ("ABD") ve Avrupa Birliği ("AB") (sırasıyla "Türkiye Yaptırımları", "BM Yaptırımları", "ABD Yaptırımları" ve "AB Yaptırımları") ve diğer yargı bölgeleri tarafından uygulanan ekonomik yaptırımlar ve ihracat kontrolleri yükümlülüklerini ifade eder.

“**Yaptırım Hedefi**”;

- Yaptırımların hedefi olan herhangi bir kişi, kuruluş, gemi veya hükümet ("**Listelenen Kişiler**") (ör. OFAC, *Specifically Designated 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.

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

3. GENEL İLKELER

Tüpraş, İş Ortaklarını teknik yetkinlikler, ürün ve hizmet kalitesi, fiyatlandırma, kurumsal itibar ve finansal sağlamlık gibi kriterlere göre seçmektedir. Tüpraş 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 olmadığından emin olmak için yapılan üçüncü taraf taramaları⁵,
- Aşağıda belirtilen hususların değerlendirilmesine yönelik olarak İş Ortaklarının (tedarikçi, distribütörler ve teknik hizmet sağlayıcılar) Tüpraş’ın takdirine göre gerekli görüldüğü hallerde denetlenmesi
 - Yürürlükteki mevzuat ve ilgili sözleşmesel yükümlülüklerle uyulması,
 - Koç Topluluğu Etik İlkeleri ve Tüpraş Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri Rehberi’ne, Tüpraş Tedarikçi Yönetimi Politikası ve Tüpraş Tedarikçi Davranış İlkeleri’ne ve ilgili politikalara uyulması,
 - Bu kapsamda Tüpraş nezdinde etkin yönetim sistemlerine sahip olunması.
- Beklenen standartlara uyumu sağlamak için gerekli eğitimlerin sağlanması.

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 sorumludur⁶.

İkinci aşama ise ilgili tarafların, Madde 4’te yer alan İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler (“İlkeler”) uyup uymadıklarının değerlendirilmesidir.

İlkelere uyum, uyumdan sorumlu departman olan Baş Hukuk Müşavirliği tarafından, 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 olan Baş Hukuk Müşavirliği’ne iletilir. Durum tespit sonuçlarının herhangi bir uyumsuzluğa ilişkin uyarı işareti içermesi durumunda Baş Hukuk Müşavirliği, gerekli olması durumunda ilgili taraflar için gelişmiş durum tespiti gerçekleştirilmesini tavsiye edebilir. Gelişmiş durum tespiti sonucunun da olumsuz olması (yani ilgili İş Ortağının İlkelere uygun hareket etmemesi ve/veya söz konusu ihlali gidermek için gerekli önlemleri almaması) durumunda, işe başlama veya sürdürme kararı Tüpraş Genel Müdür’ünün yazılı onayına tabidir.

⁵ Ayrıntılar için lütfen Tüpraş Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası’na bakınız.

⁶ Ayrıntılar için lütfen Tüpraş Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası’na bakınız.

Tüpraş, 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 ve İlkelerle uyum yükümlülüğü ile Tüpraş'ın ilgili İş Ortağı üzerinde denetim hakkının bulunması gibi maddeler, ilgili sözleşmelerde yer alır.

4. İŞ ORTAKLARI İÇİN YOL GÖSTERİCİ İLKELER

İşbu İş Ortakları için Yol Gösterici İlkeler, bu Politika ve Koç Topluluğu uyum programının bir parçası olarak oluşturulmuş ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne uygun olarak hazırlanmıştır. Tüpraş'ın tüm İş Ortaklarının bu İlkelerle uyuması beklenmektedir.

4.1. Yasal Düzenlemeler

Tüpraş İş Ortaklarından, faaliyetleri ve sektörleri kapsamındaki tüm yasa ve düzenlemelere uymaları beklenir. Bu kapsamda İş Ortaklarından, tabi olunan her türlü rekabet yasaları, Para Aklama, kitle imha silahlarının yayılmasının 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 Tüpraş İnsan Hakları Politikası'na uygun olarak gerçekleştirmeleri beklenmektedir.

4.2.1. İstihdam

Tüpraş'ın İş Ortakları, faaliyetlerinin çocuk işçi çalıştırılması, zorla çalıştırma, iş istismarı ile ilişkilendirilmemesini sağlamalıdır.

Ayrıca Tüpraş, ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca, İş Ortaklarının kölelik ve insan kaçakçılığına 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 dâhil 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 şekildeki 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, tüm işe alım, terfi, atama ve eğitim süreçlerinde ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikasını temel almaları 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

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

- Tüpraş'ın İş Sağlığı ve Güvenliği Planı, Tüpraş İş Sürekliliği Planı, Proses Emniyet Planı, Acil Durum Yönetimi Standardı, Entegre Yönetim Sistemi El Kitabı gibi sağlık, güvenlik ve çevre yönetimine ilişkin çeşitli plan ve prosedürleri de dâhil olmak üzere yürürlükteki tüm çevre ve emniyet 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

Tüpraş, İş Ortaklarından işlerini adil, dürüst, mevzuata uygun ve Koç Topluluğu Etik İlkeleri ve Tüpraş Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri Rehberi'ne, Tüpraş Tedarikçi Yönetimi Politikası ile Tüpraş Tedarikçi Davranış İlkeleri'ne uygun olarak gerçekleştirmelerini beklemektedir.

4.5.1. Rüşvetle ve Yolsuzlukla Mücadele ile Para Aklamanın Önlenmesi⁷

İş Ortaklarından, Tüpraş adına faaliyetlerini yürütürken rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ve Para Aklamanın önlenmesiyle ilgili yürürlükteki mevzuata ve Tüpraş Rüşvet ve

⁷İğer ilgili politikalar için lütfen ayrıca Tüpraş Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na bakınız.

Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na 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, Tüpraş çalışanları ile kendileri arasında çıkar çatışmasına yol açabilecek veya bu şekilde algılanabilecek ve Tüpraş'ın 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. Ek olarak İş Ortaklarının çalışanları, endişelerini doğrudan <https://piy.tupras.com.tr/BildirimKayit.aspx> adresinde yer alan Paydaş İletişimi Yönetimi sistemi üzerinden, Tüpraş Çağrı Merkezi'ne <http://tupras.com.tr/iletisim> veya supplier@tupras.com.tr adresine veya Koç Holding etik hattına <http://kocsnow.koc.com.tr/ihbarbildirim> adresinden bildirmeleri mümkündür.

4.6. Eğitim ve Geliştirme

Tüpraş, 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 İlkelere uygun şekilde faaliyette bulunmalarını sağlamak için etkin ve işleyen yönetim sistemlerine sahip olmaları beklenir.

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 veya Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne veya Tüpraş Etik

Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri Rehberi'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticiye danışabilir veya Risk Yönetimi ve Denetim Müdürlüğü'ne, Baş Hukuk Müşavirliği'ne veya İnsan Kaynakları Direktörlüğü'ne raporlayabilirsiniz.

Alternatif olarak <https://piy.tupras.com.tr/BildirimKayit.aspx> adresinde yer alan Paydaş İletişimi Yönetimi sistemi üzerinden, Tüpraş Çağrı Merkezi'ne <http://tupras.com.tr/iletisim> veya Koç Holding etik hattına “kocsnow.koc.com.tr/ihbarbildirim” adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Tüpraş çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında uyumdan sorumlu departman olan Tüpraş Baş Hukuk Müşavirliği'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat ve Tüpraş'ın iç politika ve yönetmelikleri kapsamında 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. YÜRÜRLÜK TARİHİ

İşbu Politika 11 Ağustos 2021 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Tüpraş Baş Hukuk Müşavirliği sorumludur.

Revizyon	Yürürlük Tarihi	Notlar