

Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.

Disiplin Politikası

İçindekiler

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2. TANIMLAR.....	3
3. GENEL İLKELER.....	4
4. POLİTİKANIN UYGULANMASI	4
4.1. Soruşturmalar.....	4
4.2. Disiplin Kararları	5
4.3. Etik Kurul ve Disiplin Kurulu	6
4.4. Temyiz Hakkı.....	7
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	7
6. REVİZYON GEÇMİŞİ.....	8

1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu Disiplin Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tüpraş tarafından disiplin suçu olarak kabul edilen eylemleri tanımlamak, değerlendirmek ve bir yaptırım uygulamak için kullanılan standartlar, ilkeler ve kuralları belirlemek ve tüm bu süreçlerde çalışanlara adil, gereğine uygun ve tutarlı bir şekilde davranılmasını sağlamaktır.

Bu Politika, en iyi çalışma ortamını yaratmak amacıyla, beklenen performansı göstermek ve davranışı sergilemek, katılımcı olmak ve bunların sürekliliğini sağlamayı teşvik etmek için hazırlanmıştır.

Tüpraş'ın tüm çalışanları ve yöneticileri, Etik İlkeler'in ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür.

2. TANIMLAR

"Bağlı Olunan Yönetici" çalışanın doğrudan bağlı olduğu ilk yöneticiyi ifade eder.

"Çalışan" Tüpraş Personel Yönetmeliği'ne veya Toplu İş Sözleşmesi'ne tabi tüm çalışanları ifade eder.

"Disiplin Cezası", burada tanımlanan bir Disiplin Suçu için uygulanan yaptırımın türünü ifade eder.

"Disiplin Suçu", Tüpraş'ın itibarını zedeleyebilecek, çalışma huzurunu bozabilecek, yürürlükteki mevzuata ve/veya Etik İlkeler'e, ilgili politikalara, prosedürlere, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışları ve ilgili iş sözleşmesinin ihlalini ifade eder.

"Disiplin Kurulu", Toplu iş sözleşmesine tabi bir çalışanın/çalışanların ihlalini ve buna bağlı olarak uğradığı zararları kanıtlara göre tespit etmek ve uygun eylemlere karar vermekle sorumlu olan ve ilgili rafineride kurulan komiteyi ifade eder.

"Etik Kurulu": Tüm Tüpraş Çalışanları için etik kural ihlallerinin değerlendirildiği, Yönetim Kurulu'na bağlı kurulu ifade eder.

"Etik İlkeler": Koç Topluluğu ve Tüpraş Etik İlkeleri'nde yer verilen Koç Topluluğu ile Tüpraş'ın temel davranış ilkelerini kapsayan kural ve değerler bütünü ifade eder.

"İK" Tüpraş İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nü ifade eder.

"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.

"Personel Yönetmeliği", Tüpraş'ta iş sözleşmesi ile çalışan ve toplu iş sözleşmeleri kapsamında olmayan ve/veya bundan yararlanamayan çalışanların uyması beklenen tüm kuralları ve çalışanlara uygulanacak tüm faydaları açıklayan yönetmeliği ifade eder.

“**Soruşturma**”, bir Disiplin Suçu iddiasının bulunması hali dahil, bir olayla ilgili gerçeğin tespit edilmesi için ilgili eylem ve davranışlar hakkında ayrıntılı ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirilen inceleme çalışmalarını ifade eder.

“**Toplu İş Sözleşmesi**”: Tüpraş’ta saat ücretli çalışanların tabi olduğu sözleşmeyi 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.

Bu Politika kapsamında kullanılan ancak tanımlanmayan kelimeler, terimler ve ifadeler, anlamlarını yürürlükteki güncel kanunlardan alacaktır.

3. GENEL İLKELER

Çalışanları için pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve sürdürmek Tüpraş’ın ana ilkesidir. Bu nedenle Tüpraş, tüm çalışanlarına dürüst, adil, insan onuruna saygılı, ayrımcılıktan kaçınan bir şekilde davranmayı taahhüt eder ve bu doğrultuda aşağıdaki ilkeleri uygular:

- Hiçbir çalışan sadece cinsiyeti, dili, dini, rengi, yaşı, uyruğu, düşüncesi ve malvarlığı farklılığından dolayı Disiplin Cezasına tabi tutulamaz.
- Disiplin Cezaları, ancak işlenen Disiplin Suçuna orantılı olarak uygulanabilir.
- Hiçbir çalışan aynı Disiplin Suçu nedeniyle birden fazla Disiplin Cezasına tabi tutulamaz. Daha önce bir Disiplin Cezası almış bir kişinin, tekrar bir Disiplin Suçu işlemesi halinde, bu durum ağırlaştırıcı sebep olarak dikkate alınır.
- Tüpraş bünyesinde çeşitli hizmetler veren (temizlik, güvenlik vb.) alt yüklenicilerle yapılan sözleşmelerin, gerekli ve uygulanabilir olduğu ölçüde ilgili mevzuata uygun olması şartıyla bu Politika’daki prensiplere uygun olması beklenir.
- Disiplin Suçunun işlenip işlenmediğini belirlemek için yürütülen soruşturmalar gizlidir ve yerel ve uluslararası düzenlemelere ve İhbar Politikası’na uygun olarak yürütülür¹.

4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

Etik Kurul, Disiplin Kurulu veya ilgili duruma göre İK, bir Disiplin Cezası uygulamadan önce, ilgili mevzuatı, bu Politikayı, ilgili diğer Koç Topluluğu ve Tüpraş politikalarını, Tüpraş Personel Yönetmeliği’ni, Disiplin Yönetmeliği’ni ve Toplu İş Sözleşmesi’ni dikkate alır. Yapılan değerlendirmeler neticesinde gerekli görüldüğü takdirde, orantılı bir Disiplin Cezası uygulanabilir.

4.1. Soruşturmalar

Tüpraş, Etik Hattı veya diğer alternatif kanallar aracılığıyla raporlanan hususları, mevzuat ve/veya Etik İlkeler veya şirket politikalarına aykırılık veya ihlal iddialarını dikkatle değerlendirir, gerekliyse şüphelenilen ihlalin soruşturulmasını sağlar.

¹ Detaylar için lütfen Tüpraş İhbar Politikası'na bakınız.

Koç Topluluğu İhbar Politikası'nda özel olarak düzenlenen haller dışında, Tüpraş İhbar Politikası'na uygun olarak, bildirimlerin konusuna bağlı olarak, (*aşağıda tanımlandığı haliyle konu bir İK Konusu değilse*) Risk Yönetimi ve Denetimi Müdürlüğü, Tüpraş İhbar Politikası'nda tarif edilen Özel Kanun İhlallerinin söz konusu olması durumunda ise Tüpraş Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği tarafından Soruşturma yapılır. Tüpraş Uyum Programı bileşenleri ve etkileşimine Tüpraş Uyum Politikası'nda yer verilmiş olup erişime açık halde Tüpraş web sitesinde yer almaktadır.

İhbar konusundaki taraflar ile Soruşturmayı yürüten arasında çıkar çatışması ihtimaline karşılık gerekli önlemler alınır.

Soruşturma konusunun Risk Yönetimi ve Denetim Müdürü, Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri veya Etik Kurul üyeleri hakkında olması durumunda, Soruşturma sürecine Genel Müdür karar verir.

Soruşturma sorumlusu olan taraf, soruşturma çalışmalarına dayanarak raporunu ve herhangi bir Disiplin Suçu işlendiği yönünde bir kanaate varırsa Disiplin Cezası önerisini Etik Kurul ve/veya Disiplin Kurulu'na sunar.

Soruşturma sorumlusu olan taraf, gerekli gördüğü takdirde mevcut yetki ve sorumlulukları çerçevesinde hazırladığı raporu ayrıca olağan rapor dağıtım akışına göre Yönetim Kurulu üyeleri ve diğer ilgili Üst Düzey Yöneticilere dağıtabilir.

Çalışanla ilgili olumsuzluğun, çalışanın yetersizliğinden kaynaklı olması (düşük performans, düşük verim, verilen görevin gereklerini karşılayamama, mesai saatlerine uymama vb.) veya benzeri İK hususları hakkında olması ("**İK Konuları**") durumunda, ilgili iş birimindeki yöneticileri veya Bağlı Olunan Yönetici durumu İK'ya yönlendirerek, soruşturulmasını talep edebilir. İK konu hakkında gerekli incelemeyi yaparak gerekli aksiyonları almaya ve Disiplin Cezalarını Personel Yönetmeliği'nde belirtildiği şekli ile uygulamaya yetkilidir. Bununla birlikte, şirket iç düzenlemeleri (Disiplin Yönetmeliği ve Toplu İş Sözleşmesi) kapsamında Etik Kurul veya Disiplin Kurulu'nun toplanmasına gerek bulunmayan hallerde çalışanın yöneticisi de yetkisi dahilinde disiplin cezası verebilir.

Ancak, çalışanla ilgili olumsuzluk iddiası, ilgili mevzuatın ve/veya Etik İlke ve/veya Şirket politikalarının ihlalini içeriyorsa, yani bir İK Konusu değilse, İK veya durumu İK'ya bildiren kişi, konuyu Tüpraş İhbar Politikası uyarınca soruşturulması için Risk Yönetimi ve Denetimi Müdürlüğü veya Özel Kanun İhlali ise Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne iletmelidir².

İK tarafından alınan aksiyonlar ile Disiplin Cezaları çalışan dosyasına eklenir ve vaka sıklığına bağlı olarak üç ayda bir veya daha sık (vaka olması halinde aylık olarak) periyotlar dahilinde Disiplin/Etik Kurulu'na bildirilir.

4.2. Disiplin Kararları

Tüpraş Personel Yönetmeliği, Disiplin Yönetmeliği ve Toplu İş Sözleşmesi, Disiplin Cezası türlerini açıklamakta ve uygulanmasını gerektiren durumları tanımlamaktadır.

² Detaylar için lütfen Tüpraş İhbar Politikası'na bakınız.

İK, Etik Kurul ve/veya Disiplin Kurulu tarafından bu Politika gözetilerek önerilen Disiplin Cezası'nın uygulanmasından sorumludur.

İK Konuları dışında kalan diğer Disiplin Suçları için Soruşturmayı yürüten ilgili departman tarafından bir Disiplin Cezası önerilmişse, Etik Kurul ve/veya Disiplin Kurulu en kısa sürede toplanır. Bu durumda herhangi bir Disiplin Cezası uygulanabilmesi için Etik Kurul ve/veya Disiplin Kurulu kararının alınması şarttır.

İK veya Etik Kurul ve/veya Disiplin Kurulu, bir İK Konusu veya Disiplin Suçu hakkında adil ve objektif bir değerlendirme yaparak, Disiplin Cezası'nın uygulanması gerekiyorsa adil ve orantılı bir yaptırım uygulayabilmek için ilgili mevzuat, şirket politikaları, çalışanın görev tanımı, ilgili olayın boyutu ve şirkete etkisi, çalışanın açık niyeti, olayın tekrar edip etmediği gibi çeşitli hafifletici veya ağırlaştırıcı faktörleri dikkate alır.

4.3. Etik Kurul ve Disiplin Kurulu

Etik Kurul ve Disiplin Kurulu'nun temel görevi, eşitlik ilkesini gözetmek ve Disiplin Cezası ile sonuçlanabilecek durumlar hakkında objektif değerlendirmeler yapmaktır. Etik/Disiplin Kurulu, gerektiğinde önleyici ve düzeltici tedbirler almaya veya iş birimlerine ve İK'ya bu konuda önerilerde bulunmaya yetkilidir.

Disiplin Kurulu, Toplu İş Sözleşmesi hükümleri dahilinde aşağıdaki belirtildiği şekilde teşekkül ettirilmekte olup Toplu İş Sözleşmesi'ne tabi çalışanlara ait değerlendirme ve önerilerde bulunmaktadır.

Disiplin Kurulu, işverenin tayin edeceği en çok 3 yetkili ile taraf sendikanın işyerinde çalışan üyeleri arasında aynı sayıda tayin edeceği kişilerden teşekkül eder. Kurul Başkanı, işverence tayin edilir. İşveren temsilcileri, hadise ile doğrudan doğruya ilgili amir olmamak üzere, kurulda görüşülecek işin mahiyetine göre işveren tarafından tayin olunur. Disiplin Kurulu kararları oy çokluğu ile alınır. Oyların eşit olması halinde Başkan'ın oyu iki oy sayılır.

Etik Kurul, Genel Müdürlük bünyesinde kurulu olup tüm Tüpraş çalışanlarına ait değerlendirme ve önerilerde bulunmaktadır.

Etik Kurulu'nun üyelerine aşağıda yer verilmiştir:

- Genel Müdür
- CFO
- Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri
- İnsan Kaynakları Direktörü
- Kurumsal İletişim Müdürü
- Genel Müdür'ün daveti üzerine ilgili Bölüm Yöneticileri

Etik Kurulu sekreteryası Risk Yönetimi ve Denetim Müdürü tarafından yürütülür. Etik Kurul, İK veya konuyu araştıran ilgili departmanın talebi üzerine en kısa sürede ve ayrıca davet edilen üye(ler) haricinde en az üç üye ile toplanır. Her üyenin bir oy hakkı vardır ve kararlar basit çoğunluk esasına³ göre alınır. Oylamada eşitlik olması durumunda Genel Müdür'ün oyu çift oy sayılır. Genel Müdür'ün katılmadığı toplantılarda, üyelerden biri toplantıyı yönetir ancak bu

³ Disiplin Cezası türüne göre Tüpraş 'ta farklı ağırlaştırılmış nisaplar uygulanabilir.

kişinin oyu tek oy sayılır. Üyeler oy kullanmaktan imtina edemezler. Etik ve Disiplin Kurulu toplantılarına soruşturmayı yapan birim tarafından soruşturmaya konu çalışanın yöneticileri davet edilebilir ancak bu kişiler oy kullanamazlar. Soruşturmayı gerçekleştiren departmanın, iddia makamı olması nedeniyle, ilgili departman yöneticisi toplantılara davet edilebilir, ancak bu kişi aynı toplantıda oy kullanamaz.

Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği, Etik Kurulu'nun karar ve tavsiyelerini periyodik olarak Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne ve Tüpraş Risk Yönetimi Komitesi'ne raporlamaktan sorumludur ve raporun bir kopyasını Tüpraş Risk Yönetimi ve Denetim Müdürlüğü'ne iletir.

4.4.Temyiz Hakkı

Tüm çalışanlar, aşağıdakileri içeren ancak bunlarla sınırlı olmayan gerekçelerini yazılı olarak sunarak bir Disiplin Cezasına itiraz etme hakkına sahiptir:

- Yanıltıcı deliller,
- Orantısız yaptırım,
- Yeni kanıtların ortaya çıkması.

Bu durumda çalışanlar, Disiplin Cezası'nın resmi olarak tebliğinden veya yeni delillerin ortaya çıktığı tarihten itibaren on (10) iş günü içinde gerekçelerini ve kanıtlarını içeren bir başvuru mektubunu Etik Kurul ve/veya Disiplin Kurulu'na iletebilirler. Bu durumda Etik Kurul ve/veya Disiplin Kurulu, aşağıdakileri içeren ancak bunlarla sınırlı olmayan gerekli eylemleri kararlaştırmak için tekrar toplanır:

- Soruşturmanın derinleştirilmesi için yeni bir karar alınması,
- Disiplin Suçunun ve uygulanan Disiplin Cezasının tekrar değerlendirilmesi.

İtirazın değerlendirilmesi sürecinde rafinerilerde Rafineri Müdürü'nün, Genel Müdürlük'te Genel Müdür'ün Disiplin Kurulu/Etik Kurul toplantılarına katılımı şart olup Disiplin Kurulu/Etik Kurul'un nihai kararı bağlayıcıdır.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tüpraş'ın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politikaya uymakla yükümlüdür. Bu Politika ve yerel mevzuat arasında bir tutarsızlık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata, Etik İlkeler'e aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Tüpraş çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları için Tüpraş Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne veya İK'ya danışabilirler. Alternatif olarak Etik Hattı'na "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.⁴

⁴ Detaylar için lütfen Tüpraş İhbar Politikası'na bakınız.

6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 16.03.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden İnsan Kaynakları Direktörlüğü sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama