



EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

T.T.L. TÜTÜN SAN. VE DIŞ TİC. A.Ş. (TTL), iş gücümüz arasında eşitliği, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmeye ve yasadışı ayrımcılığı ortadan kaldırmaya kararlıdır.

Amaç, işgücümüzün toplumun tüm kesimlerini ve müşterilerimizi gerçekten temsil etmesi ve her çalışanın saygı duyulduğunu ve ellerinden gelenin en iyisini yapabileceğini hissetmesidir.

Kuruluş -mal ve/veya hizmet sağlarken- müşterilerin veya halkın yasa dışı ayrımcılığına karşı durmakta da kararlıdır.

İş bu politikanın ana hedefleri aşağıda sayılmaktadır:

- Geçici, yarı zamanlı veya tam zamanlı istihdamımızdaki herkese eşitlik, adalet ve saygı sağlamak.
- Yaş, engellilik, cinsiyet değiştirme, evlilik ve medeni birliktelik, hamilelik ve annelik, ırk (renk, milliyet ve etnik veya ulusal köken dahil), din veya inanç, cinsiyet ve cinsel yönelim nedeniyle yasadışı olarak ayrımcılık yapmamak.
- Her türlü yasadışı ayrımcılığa karşı çıkmak ve bunlardan kaçınmak. Buna ücret ve sosyal haklar, istihdam hüküm ve koşulları, şikayetler ve disiplinle ilgilenme, işten çıkarma, ebeveynler için izin, esnek çalışma talepleri ve istihdam, terfi, eğitim veya diğer gelişim fırsatları için seçim dahildir.

Yukarıda sayılan hedeflere ulaşmak için TTL;

- İyi uygulama oldukları ve fersat yarattıkları için işyerinde eşitliği, çeşitliliği ve katılımı teşvik eder.
- Zorbalık, taciz, mağduriyet ve hukuka aykırı ayrımcılık içermeyen, onuru ve herkese saygıyı teşvik eden, bireysel farklılıkların ve tüm personelin katkılarının takdir edildiği, değer verildiği bir çalışma ortamı yaratmaya çaba gösterir.
- Bu politika çerçevesindeki hak ve sorumlulukların tüm çalışanları kapsamını sağlar.
- Tüm personelini, istihdamları sırasında, işverenleri kadar kendilerinin de diğer çalışanlara, müşterilere, tedarikçilere ve kamuya karşı zorbalık, taciz, mağduriyet ve hukuka aykırı ayrımcılık eylemlerinden sorumlu tutulabilecekleri konusunda bilinçlendirir.
- TTL'nin çalışma faaliyetleri sırasında tüm personel, müşteriler, tedarikçiler, ziyaretçiler, halk ve diğer kişiler tarafından yapılan zorbalık, taciz, mağduriyet ve yasadışı ayrımcılık şikâyetlerini ciddiye alır.

Bu tür eylemler, TTL'nin şikâyeti ve/veya disiplin prosedürleri kapsamında suiistimal olarak ele alınacak ve uygun önlemler alınacaktır. Özellikle ciddi şikâyetler, büyük bir suiistimal teşkil edebilir ve bildirimde bulunulmaksızın işten çıkarılmaya neden olabilir.¹

Ayrıca, cinsel taciz hem işçi hakları meselesi hem de cinsel saldırı iddialarında olduğu gibi cezai bir konu olabilir.²

¹ 4857 SAYILI İŞ KANUNU MADDE 25/II-f “Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

...

(e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.”

² Bkz, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu madde 102 vd.



EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

Bu tür ayrımcılık, taciz ve sıfır tolerans politikası ile çeliőecek her türlü eylemi önlemek yahut telafi etmek için TTL;

- Potansiyelini geliőtirmek isteyen personeline, eğitim, geliştirme ve ilerleme fırsatı sunar. TTL bu suretle yeteneklerini ve kaynaklarını geliőtiren personelinin organizasyonunu en üst seviyeye çıkacağının bilincindedir.
- Personele ilişkin kararları liyakata dayalı olarak alır.
- Hakkaniyeti sağlamak için gerektiğinde istihdam uygulamalarını ve prosedürlerini gözden geçirir ve ayrıca yasadaki değişiklikleri dikkate alarak istihdam dahil olmak üzere ilgili politikalarını günceller.
- Hem personel istihdam etmede hem de istihdam ettiği personelin kariyeri hakkında herhangi bir üçüncü şahısla hakkaniyete aykırı sonuçlar doğuracak hiçbir bir ilişki içine girmez.
- İşgücü yapısını, eşitlik, çeőtlilik ve kapsayıcılık bakımından yaş, cinsiyet, etnik köken, cinsel yönelim, din veya inanç ve engellilik gibi bilgilerle gözlemler. Gözlemlene, ayrıca eşitlik, çeőtlilik ve kapsayıcılık politikasının ve herhangi bir destekleyici eylem planının uygulamada nasıl çalıştığını değerlendirmeyi, bunları yıllık olarak gözden geçirmeyi ve herhangi bir sorunu ele almak için dikkate almayı ve harekete geçmeyi de içerecektir.

TTL'nin Őikayet ve disiplin politikaları ve prosedürlerinin ayrıntıları TTL İş Etiđi Kurallarında bulunmaktadır. TTL İş Etiđi Kuralları, bir çalışanın kiminle Őikayette bulunması gerektiği konusunda gerekli bilgileri içermektedir.

Personelin, Őirket içi Őikayet ve/veya disiplin prosedürlerinin kullanılması, adli makamlar önünde hak talebinde bulunma hakkını etkilemez.



EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION POLICY

T.T.L. TÛTÛN SAN. VE DIŞ TİC. A.Ő. (TTL) is committed to encouraging equality, diversity and inclusion among our workforce, and eliminating unlawful discrimination.

The aim is for our workforce to be truly representative of all sections of society and our customers, and for each employee to feel respected and able to give their best.

The organisation -in providing goods and/or services and/or facilities- is also committed against unlawful discrimination of customers or the public.

The policy's purpose is to:

- provide equality, fairness and respect for all in our employment, whether temporary, part-time or full-time
- not unlawfully discriminate because of the age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race (including colour, nationality, and ethnic or national origin), religion or belief, sex and sexual orientation
- oppose and avoid all forms of unlawful discrimination. This includes in pay and benefits, terms and conditions of employment, dealing with grievances and discipline, dismissal, redundancy, leave for parents, requests for flexible working, and selection for employment, promotion, training or other developmental opportunities

TTL commits to:

- Encourage equality, diversity and inclusion in the workplace as they are good practice and make business sense
- Create a working environment free of bullying, harassment, victimisation and unlawful discrimination, promoting dignity and respect for all, and where individual differences and the contributions of all staff are recognised and valued.
- This commitment includes all employees about their rights and responsibilities under the equality, diversity and inclusion policy.
- All staff should understand they, as well as their employer, can be held liable for acts of bullying, harassment, victimisation and unlawful discrimination, in the course of their employment, against fellow employees, customers, suppliers and the public
- Take seriously complaints of bullying, harassment, victimisation and unlawful discrimination by fellow employees, customers, suppliers, visitors, the public and any others in the course of the organisation's work activities.

Such acts will be dealt with as misconduct under the organisation's grievance and/or disciplinary procedures, and appropriate action will be taken. Particularly serious complaints could amount to gross misconduct and lead to dismissal without notice.³

Further, sexual harassment may amount to both an labour rights matter and a criminal matter, such as in sexual assault allegations.⁴

³ **LABOUR ACT OF TURKEY – Law No: 4857 Article 25/II-f** "The employer may break the contract, whether for a definite or indefinite period, before its expiry or without having to comply with the prescribed notice periods, in the following cases:

...

(e) If the employee commits a dishonest act against the employer, such as a breach of trust, theft or disclosure of the employer's trade secrets."



EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION POLICY

In order to prevent, atone such discriminations, harassments and any other action that would conflict with the zero-tolerance policy, TTL;

- Make opportunities for training, development and progress available to all staff, who will be helped and encouraged to develop their full potential, so their talents and resources can be fully utilised to maximise the efficiency of the organisation.
- Decisions concerning staff being based on merit
- Review employment practices and procedures when necessary to ensure fairness, and also update them and the policy to take account of changes in the law.
- Do not enter into any relationship with any third party that will cause unfair consequences, both in recruiting personnel and regarding the career of its personnel.
- Monitor the make-up of the workforce regarding information such as age, sex, ethnic background, sexual orientation, religion or belief, and disability in encouraging equality, diversity and inclusion, and in meeting the aims and commitments set out in the equality, diversity and inclusion policy. Monitoring will also include assessing how the equality, diversity and inclusion policy, and any supporting action plan, are working in practice, reviewing them annually, and considering and taking action to address any issues.

Details of the organisation's grievance and disciplinary policies and procedures can be found at TTL's Code of Conduct. This includes with whom an employee should raise a grievance.

Use of the organisation's grievance and/or disciplinary procedures does not affect an employee's right to make a claim to an employment tribunal.

⁴ Please see Turkish Penal Code numbered 5327, article 102 – 105.