

## POSCO TNPC ÇEŞİTLİLİK ve KAPSAYICILIK POLİTİKASI

### 1. Politikanın Amacı ve Kapsaması

Bu politikanın amacı, Posco TNPC bünyesinde çeşitliliği destekleyen, kapsayıcı, adil ve eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmektir. Posco TNPC , farklılıkların kurumsal başarıya katkı sağladığına inanır ve tüm paydaşlarına saygı temelinde yaklaşır.

### 2. Çeşitliliğin ve Kapsayıcılığın Tanımı ve Unsurları

Çeşitlilik, bizi birbirimizden farklı ve ayırt edici kılan geldiğimiz yer, yetişme tarzı, kültür ve deneyim gibi etmenler arasındaki farklılıkların tanınması anlamına gelir.

Kapsayıcılık ise tüm çalışanların fikirlerini özgürce ifade edebildiği, değer gördüğü ve eşit katılım sağlayabildiği çalışma ortamını ifade eder.

Özellikle aşağıdaki alanlar başta olmak üzere çalışanın deneyimlediği tüm süreçlerde çeşitlilik ve kapsayıcılık gözetilmektedir.

- Toplumsal cinsiyet eşitliği
- Fırsat eşitliği
- İşe alım ve terfi
- Liderlik
- Özlük hakları ve çalışma koşulları
- Performans yönetimi

### 3. POSCO TNPC Bünyesinde Politika ve ilkeleri

#### 3.1 Eşit fırsat ilkesi

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, cinsiyetçilik kavramının getirdiği önyargılarla mücadele etmek, kadınların iş hayatındaki temsiliyetini güçlendirmek; işe alım ve terfilerde çalışan seçimi, özlük hakları ve çalışma koşullarının liyakat ve işin gerektirdiği becerileri esas alarak belirlemek, POSCO TNPC' nin odak hedef alanlarından.

#### 3.2 Ayrımcılık ve Taciz yasağı

POSCO TNPC insanları ırkı, cinsiyeti, rengi, milliyeti veya milli kökeni, sınıfı, dini, yaşı, bedensel durumu, medeni hali, cinsel yönelimi veya toplumsal cinsiyet kimliği, siyasi görüşü veya ilgili yasaların koruduğu herhangi bir başka statüsü ne olursa olsun yalnızca profesyonel kabiliyetlerine ve niteliklerine göre seçer, işe alır, yetiştirir ve destek verir ve ayrımcılık ve tacize sıfır tolerans gösterilir.

Özellikle, kadınların iş gücüne dahil edilmesi, güçlendirilmesi ve eşit işe eşit ücret politikası, Posco Tnpc tarafından benimsenmiş temel bir yaklaşımdır. Kadın liderlerimizle de bu tezimizi güçlendiriyoruz ve daha iyisini yapmayı hedefliyoruz.

### **3.3 Saygılı Çalışma Ortamı**

Tüm çalışanlar birbirine karşı saygılı profesyonel ve etik davranmakla da yükümlüdür.

### **3.4 Erişebilirlik**

Engelli çalışanların iş hayatına tam ve etkin katılımını sağlamak amacıyla makul düzenlemeler yapılır.

### **3.5 Objektif Değerlendirme**

Performans değerlendirme ve kariyer gelişim süreçleri objektif ve ölçülebilir kriterlere dayandırılır.

## **4. SORUMLULUKLAR**

### **4.1 Üst Yönetim**

- Politikanın uygulanmasını sağlamak
- Kapsayıcı kurum kültürünü desteklemek

### **4.2 İnsan kaynakları**

- Eşitlikçi uygulamaları yürütmek
- Eğitim ve farkındalık çalışmaları düzenlemek
- Bildirim mekanizmaları yönetmek

### **4.3 Yöneticiler**

- Ekiplerinde kapsayıcı ortam oluşturmak
- Olası ihlalleri derhal raporlamak

### **4.4 Çalışanlar**

- Politika hükümlerine uygun davranmak
- Ayrımcılık veya taciz durumlarını bildirmek

## **5.İHLAL VE BİLDİRİM MEKANİZMASI**

Bu politika kapsamında oluşabilecek ihlaller, İnsan kaynakları birimine veya ilgili etik bildirim kanallarına iletilir. İlgili etik kanalları her ay çalışanlarla mail yoluyla paylaşılır. Gerekli eğitimler yine her yapılır. İhlaller hakkında gerekli inceleme yapılır ve disiplin prosedürleri uygulanır.

## **6.YÜRÜRLÜK**

Bu politika, Genel Müdürlük onayı ile yürürlüğe girer ve tüm çalışanlar için bağlayıcıdır.