

## FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş. TEDARİK ZİNCİRİ UYUM POLİTİKASI

### 1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Tedarik Zinciri Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. ve iştiraklerinin (hepsi birlikte "**Ford Otosan**" olarak anılacaktır) temel ilke ve değerlerini İş Ortaklarımız ile paylaşmak ve kendilerinden uyulmasını beklediğimiz standartlara ilişkin gerekli rehberliği sağlamaktır. Bu Politika Ford Otosan'ın Ana Ortakları'nın etik ilkeleri de gözetilerek hazırlanmıştır.

Bu Politika aynı zamanda Ford Otosan İş Ortaklarının seçilmesi ve izlenmesi süreçlerinde yön gösterici olmayı amaçlamaktadır.

Ford Otosan'ın tüm çalışanları ve yöneticileri, Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları'nın ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Ford Otosan, 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

"**Ana Ortaklar**", Ford Otosan'ın ana hissedarları Ford Motor Company ve Koç Holding A.Ş.'yi ifade eder.

"**BM**", Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

"**BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri**"<sup>1</sup>, iş hayatında karşılaşılan insan hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik bir rehber metindir.

"**BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**"<sup>2</sup>, 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**"<sup>3</sup> 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.

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

<sup>1</sup> [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

“İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR)”<sup>4</sup> 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, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunulan diğer tüm üçüncü taraflar ile şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman vb. kapsar.

“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.

“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;
- Kapsamlı yaptırımlara tabi olan ülke ve bölgelerde (“Ambargo Uygulanan Ülkeler”) ikamet eden gerçek ve tüzel kişiler veya bu ülkelerde tescilli tüzel kişiler. Bu politikanın yayım tarihi itibari ile ambargo uygulanan ülkeler Kırım, Küba, İran, Kuzey Kore ve Suriye'dir.
- Ambargo Uygulanan Ülkelerin hükümetleri veya Venezuela Hükümeti tarafından sahip olunan veya kontrol edilen veya bunların temsilcisi olarak faaliyet gösteren kişi veya şirketler anlamına gelmektedir.

### 3. GENEL İLKELER

Ford Otosan, İş Ortaklarını teknik yetkinlikler, ürün ve hizmet kalitesi, fiyatlandırma, kurumsal itibar ve finansal sağlamlık gibi kriterlere göre seçmektedir. Ford Otosan ayrıca, bu Politika'da belirtilen ilkelere uyumu sağlamak için İş Ortakları ile ilişkili uyum risklerini, risk temelli bir yaklaşıma göre değerlendirmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde aşağıdaki hususlar benimsenmektedir:

- o İş Ortakları ile iş ilişkisine girilmeden önce Ford Otosan'ın İş İlişkisine Girilmeden Önce Firma Ön Yetkinlik Değerlendirme Prosedürü'ne (“Ön Yetkinlik Değerlendirme Prosedürü”) uygun olarak ön yetkinlik değerlendirme sürecinin yürütülmesi, kurumsal dokümantasyon temininin sağlanması, finansal, teknik ve itibari yetkinlik araştırmalarının yapılması,
- o İlgili Ford Otosan politika ve prosedürleri<sup>5</sup> uyarınca İş Ortaklarının Yaptırım Hedefi olmadığına emin olmak, yolsuzluk, insan hakları ihlali vb. risklerinin önden tespit etmek için üçüncü taraf taramaları<sup>6</sup> yapmak,
- o Yürürlükteki mevzuat, Ford Otosan ile arasındaki sözleşmesel yükümlülükler ve aşağıda detaylıca açıklanan İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler başta olmak üzere etik kurallara uyulup uyulmadığının tespitine yönelik olarak gerektiğinde kullanılmak üzere denetim hakkına haiz olunması,
- o Gerekmesi halinde uyumu sağlamak için gerekli eğitimlerin verilmesi.

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

<sup>5</sup> Ayrıntılar için lütfen Ford Otosan İş İlişkisine Girilmeden Önce Firma Ön Yetkinlik Değerlendirme Prosedürü'ne bakınız.

<sup>6</sup> Ayrıntılar için lütfen Ford Otosan Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.

## Kabul Süreci

İş ve operasyon birimleri, birinci savunma hattı olarak, yeni bir İş Ortağı ile herhangi bir iş ilişkisine girilmesinden veya çalışılmaya başlanmasından önce;

- Ön Yetkinlik Değerlendirme Prosedürü gereklerini yerine getirmek;
- İlgili tarafın herhangi bir Yaptırım Yükümlülüğüne tabi olup olmadığını teyit etmek amacıyla üçüncü taraf tarama aracı vasıtasıyla Yasaklı Liste Sorgulaması (“DPS”) yapmak<sup>7</sup>.
- İlgili tarafın bayi, distribütör, üretim satın alması yapılacak tedarikçi aday ve şirket nam ve hesabına hareket eden temsilci olması durumunda<sup>8</sup> gelişmiş durum tespitinin yapılmasını (Bilgi Talebi Formu (KYC), Öz Değerlendirme Formunun doldurulması) sağlamak,
- Aşağıda detaylı belirtilmiş olan Ford Otosan İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler (“İlkeler”) uyuşmadıklarını değerlendirmekten sorumludur.

Risk teşkil edebilecek hususların saptanması veya bu hususlarda tereddüt yaşanması halinde aşağıdaki bölümler ile iletişime geçilmesi gereklidir;

- a) Kurumsal Dokümantasyon 'da uygunsuzluk – Uyum Liderliği
- b) Teknik Yetkinlik açısından yetersizlik – İlgili Bölüm Liderlikleri
- c) Ticari İtibar bakımından uygunsuzluk – İlgili Bölüm Liderlikleri ve Kurumsal İletişim Liderliği
- d) Finansal Yetkinlik açısından yetersizlik – Finansman ve Risk Yönetimi Liderliği
- e) Yaptırım Hedefi kapsamına giren kişi – Uyum Liderliği
- f) İlkeler ve İşbu Politika bakımından uygunsuzluk – Uyum Liderliği

Durum tespit sonuçlarının herhangi bir uyumsuzluğa ilişkin uyarı işareti içermesi ve söz konusu İş Ortağının bayi, distribütör, şirket nam ve hesabına hareket eden temsilci veya üretim satın alması yapılacak tedarikçi aday olması durumunda ilgili taraflar için Ön Yetkinlik Değerlendirme Prosedürü'ne uygun olarak gelişmiş bir durum tespiti gerçekleştirilir. Gelişmiş durum tespiti sonucunun olumsuz olması (yani ilgili tarafın İlkelere uygun hareket etmemesi ve / veya söz konusu ihlali gidermek için gerekli önlemleri almaması) durumunda, işe başlama veya sürdürme kararı Ford Otosan Lideri'nin yazılı onayına tabidir.

Ford Otosan, 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 İlkeleri'ne uyum yükümlülüğü ile Ford Otosan'ın ilgili taraf üzerinde denetim hakkının bulunması gibi maddeler, ilgili sözleşmelerde yer alır.

## 4. İŞ ORTAKLARI İÇİN YOL GÖSTERİCİ İLKELER

Ford Otosan İş Ortakları için Yol Gösterici İlkeler, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne uygun olarak hazırlanmıştır. Ford Otosan'ın tüm İş Ortaklarının bu İlkelere uyması beklenmektedir.

### 4.1. Yasal Düzenlemeler

Ford Otosan İş Ortaklarından, faaliyetleri ve sektörleri kapsamındaki tüm yasa ve düzenlemelere uymaları beklenir. Bu kapsamda tedarikçiler, distribütörler ve yetkili servisler gibi tüm İş Ortaklarının rekabet yasaları, Para Aklama 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.

<sup>7</sup> Ayrıntılar için lütfen Ford Otosan Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.

<sup>8</sup> Gerekli görülmesi halinde diğer üçüncü taraflarla ilgili detaylı inceleme talep edilebilecektir.

## 4.2. Rüşvetle ve Yolsuzlukla Mücadele ile Para Aklamalarının Önlenmesi

İş Ortaklarından, Ford Otosan adına faaliyetlerini yürütürken rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ve Para Aklamalarının önlenmesiyle ilgili yürürlükteki mevzuata, Ford Otosan Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası<sup>9</sup> ve Ford Otosan Yaptırım ve İhracat Kontrolleri Politikası'na<sup>10</sup> 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.

## 4.3. Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları

Ford Otosan İş Ortaklarından, yürüttükleri faaliyet çerçevesinde üçüncü kişilere ait, patent, faydalı model, endüstriyel tasarım, telif hakları, marka ve benzeri her türlü fikri ve sınai mülkiyet haklarının ihlalinden ya da haksız rekabete yol açabilecek eylemlerden kaçınmaları beklenmektedir.

## 4.4. İnsan Hakları

İş Ortaklarından ticari faaliyetlerini Ford Otosan İnsan Hakları Politikası'na<sup>11</sup> uygun olarak gerçekleştirmeleri beklenmektedir.

### 4.4.1. İstihdam

Ford Otosan'ın İş Ortakları, faaliyetlerinin çocuk işçi çalıştırılması, zorla çalıştırma, iş istismarı ile ilişkilendirilmemesini sağlamalıdır. Ayrıca Ford Otosan, ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca, tedarikçilerinin, distribütörlerinin ve yetkili servislerinin kölelik ve insan kaçakçılığına karşı "sıfır tolerans" yaklaşımlarının olmasını beklemektedir.

### 4.4.2. İş Kanunlarına Uyum

İş Ortaklarının, faaliyet gösterdikleri ülkelerin iş kanunlarına uymaları beklenmektedir. Ücret belirleme süreci, ilgili sektörler, 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.

### 4.4.3. 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.

### 4.4.4. Ayrımcılık

İş Ortaklarından, cinsiyet ayrımcılığı başta olmak üzere 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 beklenmektedir.

<sup>9</sup> Ayrıntılar için lütfen Ford Otosan Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na bakınız.

<sup>10</sup> Ayrıntılar için lütfen Ford Otosan Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.

<sup>11</sup> Ayrıntılar için lütfen Ford Otosan İnsan Hakları Politikası'na bakınız.

#### 4.4.5. 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.

#### 4.5. 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.

#### 4.6. Çatışma Mineralleri

Politik açıdan istikrarsız bölgelerde maden ticaretinin, silahlı grupları finanse etmek için, zorla çalıştırmayı ve diğer insan hakları ihlallerini teşvik etmek için ve rüşvet ile para aklamayı desteklemek için kullanılmaması gerekir. Ford Otosan, İş Ortaklarından, kalay, tungsten, tantal ve altın gibi "Çatışma bölgesi madenleri" olarak adlandırılan madenlerin tedarikinde OECD tarafından getirilen uluslararası sorumlu tedarik Standartlarına<sup>12</sup> ve Ford Otosan'ın Çatışma Mineralleri Politikası'na uygun davranılmasını bekler.

#### 4.7. Çevre

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

- Ford Otosan'ın Çevre ve Enerji Politikası da dâhil olmak üzere yürürlükteki tüm çevre 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.

#### 4.8. Etik

Ford Otosan, İş Ortaklarından tüm iş ve işlemlerini yasalara, Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi'ne, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeleri'ne (Global Compact) uygun olarak gerçekleştirmelerini ve tüm işlerinde adillik, doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven, hesap verilebilirlik, açıklık ve saygı esasları çerçevesinde hareket etmelerini beklemektedir.

#### 4.9. Çıkar Çatışması

Ford Otosan ile iş ilişkisi içinde bulunan İş Ortakları veya iş ilişkisi bulunma ihtimali olan diğer kişi ve kuruluşlar, Ford Otosan ile kendileri (veya yakınları) arasında çıkar çatışmasına yol açabilecek veya bu şekilde algılanabilecek ve Ford Otosan'ın itibarına zarar verebilecek kişisel ilişkilere girmemelidir.

Ford Otosan ile iş ilişkisi içinde bulunan İş Ortakları veya iş ilişkisi bulunma ihtimali olan diğer kişi ve kuruluşlar ile bu kişi ve kuruluşlara iş veren, bunların işlerini onaylayan ya da bunlar ile ilgili karar alan Ford Otosan çalışanları arasında, akrabalık, arkadaşlık veya benzeri yakın bir ilişkinin bulunması hali de çıkar çatışması riski yaratır. Bu durumda bulunan veya bulunma ihtimali olan kişi, kuruluş ve Ford Otosan çalışanları durumu derhal ilgili bölüm Liderliği, İç Denetim Liderliği veya Hukuk ve Uyum Liderliği'ne bildirmekle yükümlüdür.

<sup>12</sup> <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>.

## 4.10. 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 yaşamadan bu iletişim kanalları aracılığıyla bildirebilmeleri gerekmektedir. Ek olarak İş Ortaklarının çalışanları, endişelerini bu Politika'nın Yetki ve Sorumluluklar başlığında detaylı olarak yer verilmiş olan bildirim kanalları aracılığı ile iletmeleri mümkündür.

## 4.11. Eğitim ve Geliştirme

Ford Otosan, İş Ortaklarını, çalışanlarına daha fazla beceri ve yetkinlik kazanmaları için eğitim programları ve araçlar sağlamaya teşvik eder.

## 4.12. Yönetim Sistemleri

İş Ortaklarından, yasalara, düzenlemelere ve bu Politika'da yer verilen İkelere uygun şekilde faaliyette bulunmalarını sağlamak için etkin ve işleyen yönetim sistemlerine sahip olmaları beklenir.

## 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Ford Otosan'ın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Ford Otosan'ın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Ford Otosan, 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 Ford Otosan'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 Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları'na aykırı olduğu düşünülen herhangi bir eylemden haberdar olunması halinde; İnsan Kaynakları Lideri, Ford Otosan Etik Temsilcileri (Şirket lokasyonlarındaki İnsan Kaynakları Liderleri ve İç Denetim Liderliği nezdinde istihdam edilen Etik Koordinatörü), Hukuk ve Uyum Lideri, İç Denetim Lideri veya Uyum Lideri ile iletişime geçilmelidir.

Sorularınızı veya etik ihlal ile ilgili tüm bildirimlerinizi, "0850 305 50 10" numaralı telefonu arayarak, "etik@ford.com.tr" adresine e-posta göndererek veya "https://www.fordotosan.com.tr/tr/kurumsal/ford-otosan-hakkinda/etik" üzerinden Ford Otosan Etik Bildirim Kanalları aracılığı ile veya Koç Holding Etik Hattı "koc.com.tr/ihbarbildirim" veya Ford Motor Company [SpeakUp@ford.com](mailto:SpeakUp@ford.com) adresi aracılığı ile de iletebilirsiniz.

Ford Otosan çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Ford Otosan Hukuk ve Uyum Liderliği' ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, 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 sözleşmelerin feshedilmesi ve Ford Otosan'ın uğradığı zararların sorumlularından tahsili dahil gerekli tüm yasal aksiyonlar alınabilecektir.