

**FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş.**

**UYUM POLİTİKASI**

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Uyum Politikasının (“**Politika**”) amacı Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. ve İştirakleri<sup>1</sup> (hepsi birlikte “**Ford Otosan**” olarak anılacaktır.) için özel olarak tasarlanmış, kapsamlı ve etkin bir Uyum çerçevesinin tesis edilmesi, Ford Otosan’ın yasal düzenlemelere, iç politikalara, iyi kurumsal yönetim uygulamalarına ve etik kurallara uyma taahhüdünün ortaya konulmasıdır. Bu Politika Ford Otosan’ın Ana Ortakları’nın etik ilkeleri de gözetilerek hazırlanmıştır.

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.

## 2. TANIMLAR

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

“**Hukuk ve Uyum Lideri**” Ford Otosan Uyum Programı’nın yönetiminden ve gözetilmesinden birincil derecede sorumlu kişidir.

“**İş Ortakları**” tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servisler ve iş ilişkisi içinde bulunulan diğer üçüncü taraflar ile şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman vb. ile yukarıdakilerin çalışan ve temsilcilerini kapsar.

“**Misilleme**”, işyerinde bir mağduriyetin, güvenlik endişesinin, yönetim zafiyetinin, görev veya yetkinin kötüye kullanılmasının veya mevzuat ihlalinin bildirilmesi gibi işverenin koruması kapsamındaki bir faaliyette bulunması nedeniyle, bir personelin cezalandırılması amacıyla unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

“**Sistemik Risk Analizi**” temel Uyum risklerini belirleme, değerlendirme ve izleme süreci anlamına gelmektedir.

“**Uyum**” yasa ve yönetmeliklerin, sektörel ve organizasyonel standartların, iç politikaların, prosedürlerin ve genel kabul gören etik standartların gereksinimlerine uyulması olarak tanımlanmaktadır.

## 3. UYUM YÜKÜMLÜLÜKLERİ

### 3.1. Yükümlülüklerle ilişkin Genel Açıklamalar

Etkin Uyum yönetimi ancak ilgili kurumun ihtiyaçları dikkate alınarak iyi tasarlanmış bir Uyum yapısı benimsenerek sağlanabilir. Uyum yapısı, tüm süreç ve faaliyetlere entegre edilmek suretiyle şirket kültürüne ve çalışan davranışlarına yansıtıldığı takdirde sürdürülebilir olabilecektir.

<sup>1</sup> Ford Otosan tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak: a) sermayesinin çoğunluğuna veya oy hakkı veren paylarının çoğunluğuna, b) yönetim organında karar alabilecek çoğunluğu oluşturan sayıda üyenin seçimi hakkına sahip olunan şirketler bu Politika anlamında İştirak olarak kabul edilmektedir. Ford Otosan, bu tanım dışında kalan ancak hissedarı olduğu diğer şirketlere işbu Politika ve esaslarını benimsemelerini tavsiye eder.

Ford Otosan'ın Uyum yükümlülükleri, sadece zorunlu düzenlemelere (mevzuat, izinler, ruhsatlar, düzenleyici otoritelerin hazırladığı rehberler ve yönlendirici ilkeler, mahkeme kararları, teamüller, vb.) veya sözleşmesel yükümlülüklerle uymakla sınırlı olmayıp aynı zamanda Ford Otosan'ın üstlenmiş olduğu, üçüncü kişilerle yapılan sözleşmeler, politikalar ve prosedürler gibi organizasyonel standartlara veya gönüllü olarak üstlenilen Uyum taahhütlerini de kapsamaktadır.

## 3.2. Uyum Etki Alanları ve Risk Analizleri

Ford Otosan Uyum Liderliği, iş birimleri ile birlikte Uyum Etki Alanlarına yönelik periyodik risk değerlendirmeleri yapar ve bu doğrultuda ilgili şirketin faaliyetlerinin, personelinin ve/veya İş Ortaklarının maruz kalabilecekleri Uyum risklerinin analizini (anketler, çalıştaylar, bire bir görüşmeler, vb. aracılığıyla) gerçekleştirir. Bu süreç tamamlandıktan sonra gerekli olması halinde belirli Uyum etki alanlarına ilişkin politika ve prosedürler hazırlanır veya yürürlükteki dokümanlar güncellenir. Ana Ortaklar'a gerekli durumlarda raporlamalar yapılır.

Maruz kalınabilecek riskler, risk alma eğilimi, yönetim mekanizması, faaliyet alanları, ürün ve hizmetler, faaliyet gösterilen sektörler, piyasanın rekabet edilebilirliği, yasal ortam, potansiyel müşteriler ve İş Ortakları, diğer ülkelerle yapılan işlemler ve ödemeler, üçüncü kişi kullanımı, hediye, seyahat ve ağırlama giderleri, hayır kurumlarına yapılan katkılar dâhil ancak bunlarla sınırlı olmayan Ford Otosan'a özgü nitelikler, Uyum risklerinin değerlendirilmesinde dikkate alınır. Bununla birlikte yapılan bu çalışmada, gerçekleşme olasılıklarına ve sonuçlarının etkilerine bağlı olarak tüm ilgili Uyum etki alanlarını değerlendirmesi ve tespit edilen Uyum risklerinin asgari seviyelere indirgenmesi için aksiyon önerilerinde bulunmak amaçlanır ve bu hedefe ulaşmak için yapılacak tüm çalışmalarda, sayılanlarla sınırlı olmamak üzere aşağıdaki konuları dikkate alır:

- 1) Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- 2) Uluslararası Ekonomik Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri
- 3) Suç Gelirlerinin Aklanmasının Engellenmesi
- 4) Veri Gizliliğinin Korunması
- 5) Rekabet Hukukuna Uyum
- 6) İnsan Hakları.

## 4. UYUM PROGRAMI

### 4.1. Uyum Programının Başlıca Bileşenleri

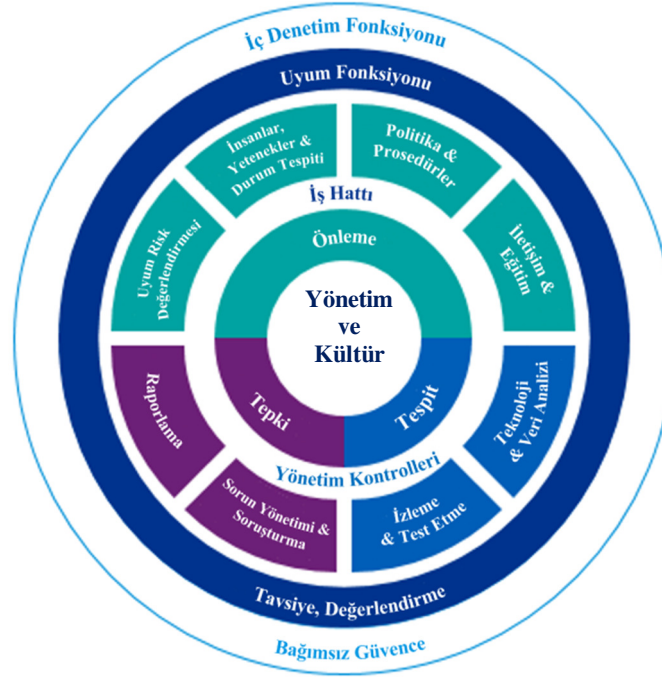
Ford Otosan'ın Uyum Programı ("Uyum Programı"), Ford Otosan'ın Uyum ile ilgili konularını, riske dayalı bir yaklaşımla belirlemeyi ve yönetmeyi amaçlayan kurallar, politikalar ve prosedürler bütünüdür. Uyum Programı, üst yönetim tarafından desteklenen ve Uyum Liderliği tarafından izlenen kurumsal Uyum kültürünü ve Ford Otosan genelinde yazılı hale getirilen standartları, tüm çalışanların katılımıyla bir araya getirir.

Ford Otosan Uyum Programının temel bileşenlerine aşağıda yer verilmiştir:

- Önleme
- Tespit Etme
- Tepki Verme

Aşağıdaki görsel, Uyum Programının bileşenleri ve bu bileşenlerin kompozisyonunu göstermektedir. Bu yapı, Uyuma ilişkin genel yaklaşım ve stratejiyi, bir başka ifadeyle Ford Otosan Uyum Programı'nın genel çerçevesini tanımlamaktadır.

Görsel I: Ford Otosan Uyum Programı



Önleme işlevi; Uyum risk analizleri, durum tespit çalışmaları, yazılı politika ve prosedürlerin yanı sıra iletişim ve eğitimler vasıtasıyla yönetilir. Tespit etme işlevi; teknoloji ve veri analizlerinin yanı sıra izleme, test etme ve denetim çalışmaları vasıtasıyla desteklenir. Tepki verme işlevi ise soruşturmalar ve raporlama çalışmaları ile ilgilidir.

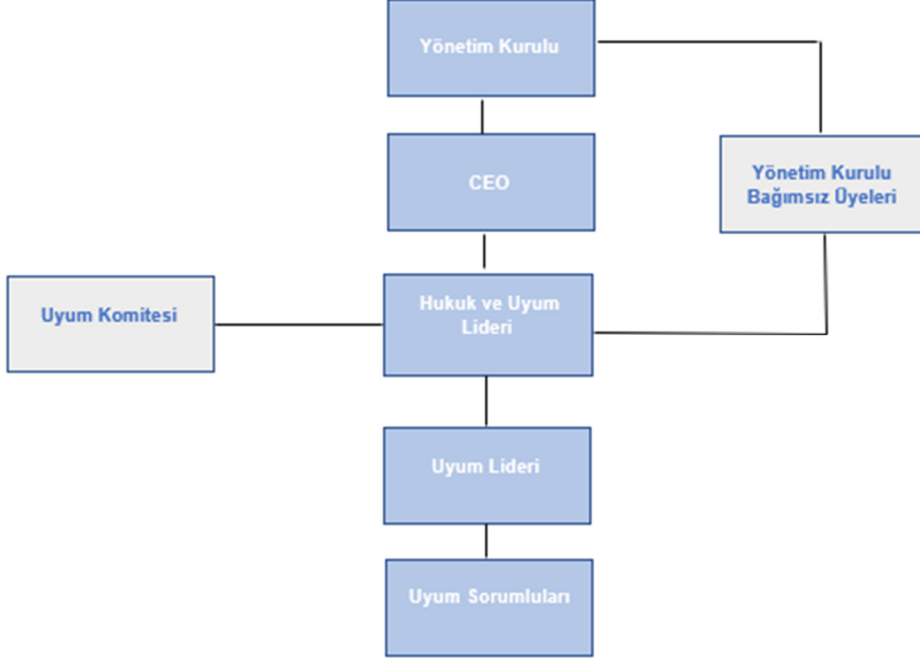
#### 4.2. Uyum Organizasyonu

Ford Otosan'ın Uyum yaklaşımı, üst yönetimin Uyum ile ilgili konulara verdiği önem ile şekillenmiştir. Ford Otosan üst yönetimi, temel değerler, genel kabul gören kurumsal yönetim ilkeleri ve etik standartları uygulamak suretiyle organizasyon genelinde bir örnek olarak hareket etmekte ve Uyumun Ford Otosan kültürünün bir parçası olarak benimsenerek çalışanların tutum ve davranışlarına yansıtılması için tüm çalışanlara liderlik etmektedir.

Uyum organizasyonunun temelde sağlam ve güçlü bir yapıya sahip olması, Uyum yönetim sürecinin etkililiği için son derece önemli bir gerekliliktir. Uyum organizasyonu, Uyum Programı ile ilgili konularda karar alınması, geliştirilmesi, yürütülmesi, izlenmesi ve gözetilmesinden sorumlu olan kişileri ve organizasyonel yapıyı ifade eder.

Aşağıdaki şekil, Ford Otosan'daki mevcut Uyum organizasyonunu göstermektedir.

Şekil II: Ford Otosan Uyum Organizasyonu



Yukarıda görüldüğü gibi Uyum organizasyonun işlevleri:

- Ford Otosan Hukuk ve Uyum Lideri
- Ford Otosan Uyum Lideri
- Uyum Sorumluları
- Uyum Komitesi
- Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri

Tarafından yürütülmekte ve gerçekleştirilmektedir.

Uyum ile ilgili konularda üst yönetim liderliği son derece önemlidir. Bu nedenle temel değerler, genel kabul gören kurumsal yönetim ve etik ilkeler ile ilgili uygulamaların izlenmesi suretiyle Uyuma ilişkin tüm konularda Ford Otosan geneline liderlik sergilenmesi bakımından Ford Otosan Lideri ve Yönetim Kurulu'nun sorumluluğu bulunmaktadır.

Başarılı bir Uyum Programı oluşturabilmek için Hukuk ve Uyum Lideri rolünün sahip olması gereken temel özellik ve standartlar şu şekildedir:

- Yetkilendirme: Görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için üst yönetim konumuna sahip, tam ve açık/anlaşılır yetkilere sahip olmak.
- Bağımsızlık: Doğrudan CEO'ya bağlıyken, bağımsızlığını da korumak için Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri aracılığıyla Yönetim Kurulu'na raporlamak.

— Katılım: Önemli nitelikteki iş kararlarının alındığı toplantı ve görüşmelere katılma yetkisine sahip olmak.

— İzleme: Diğer iş birimlerinin faaliyet alanlarıyla ilgili olup yine iş birimleri tarafından uygulanıyor olsalar bile Uyum riskleri ile ilgili standartları belirleme yetkisine sahip olmak.

— Kaynak ve Bütçe: Uyum Programı'nı yönetebilmek için yeterli bütçeye ve gerekli kaynaklara sahip olmak.

Hukuk ve Uyum Lideri görev ve sorumluluklarını, Uyum Liderliği'nin desteğiyle yürütür ve yerine getirir. Uyum Liderliği'nin gerçekleştireceği faaliyetlerin nihai sorumluluğu, Hukuk ve Uyum Lideri'ne aittir.

Uyum Liderliği'nin başlıca üç temel işlevi vardır. Bunlar; Öncelikli Görevler, İzleme Sorumlulukları ve Danışmanlık Faaliyetleridir.

**Öncelikli Görevler** Sistematik Risk Analizi süreci neticesinde belirlenen ve aşağıda sıralanan fakat bunlarla sınırlı olmayan temel riskleri kapsar:

- Uyum riski alanlarının (İş Ortakları ile ilgili riskler dâhil) tespit edilmesi ve yönetilmesi;
- Uyum risklerinin sınıflandırılmasının, analiz edilmesinin ve yapılan analiz çalışmasının sonuçlarına göre önceliklendirilmesinin sağlanması;
- Organizasyonun Uyum ihlallerini önleyebilmesini, saptayabilmesini ve yönetebilmesini sağlayacak politikaların, prosedürlerin ve kontrollerin oluşturulması ve tanımlanması;
- Ford Otosan politikalarına uygun davranmak için tüm çalışanların kendilerinden nelerin beklendiğinin bilincinde olabilmelerini sağlamak amacıyla çalışanlara sürekli eğitim desteğinin verilmesi veya organize edilmesi ve Uyum konusunda farkındalık kampanyalarının yürütülmesi;
- Ford Otosan için Uyum raporlama ve dokümantasyon sisteminin oluşturulması;
- Uyum performans göstergelerinin oluşturulması, izlenmesi ve ölçülmesi;
- Düzeltici aksiyon planlarına duyulan ihtiyacı belirlemek için Ford Otosan'ın performansının analiz edilmesi;
- Uyum Programı'nın planlanan aralıklarla gözden geçirilip değerlendirilmesinin sağlanması,
- Uyum Programı'nın oluşturulması, uygulamaya konulması ve sürdürülmesinde uygun profesyonel görüş ve tavsiyelere erişim imkânlarının sağlanması;
- Uyum politikalarının, prosedürlerinin ve diğer dokümanların uygun ve yeterli olmasının ve çalışanlar ile İş Ortakları tarafından erişebilir/ulaşabilir olmasının sağlanması;
- Ford Otosan genelinde Uyum yapısının eşit ve tutarlı bir şekilde uygulanmasının sağlanması.
- İhbar bildirim sistemleri veya benzer mekanizmalar vasıtasıyla şikâyetler ve/veya geri bildirimler gibi bilgilerin raporlanmasına ve yönetilmesine yönelik süreçlerin işlerliğinin gözetimi ve geliştirilmesine destek vermek,
- İhbar bildirim mekanizmalarının kolaylıkla erişilebilir ve bilinir olmalarının; iletilen bildirimlerin gizli tutulmalarının sağlanması için gerekli desteği sağlamak.;

**İzleme Sorumlulukları**, diğer departmanların veya iş birimlerinin esas sorumlulukları olarak addedilen belirli Uyum risklerinin izlenmesini ve analiz edilmesini kapsar. Bu sorumluluklar aşağıdaki faaliyet ve çalışmalarını kapsamakla birlikte genel çerçevesi bunlarla sınırlı değildir:

- Uyum sorumluluklarının, iş tanımlarına ve çalışanların performans değerlendirme süreçlerine dâhil edilmesinin teşvik edilmesi ve iş birimlerinin bu kapsamda desteklenmesi;
- Uyum Programı ile ilgili gizli bilgilerin, sadece yetkili kişiler tarafından erişilebilir olmalarının sağlanması.

**Danışmanlık Faaliyetleri** ise, Sistematik Risk Analizi çalışmasıyla belirlenen Uyum risklerinin tamamı için Uyum Liderliği'nin danışma işlevini yerine getirdiği faaliyetler anlamına gelir.

Görev ve sorumlulukları dikkate alındığında Uyum Liderliği'nin yeterli bütçeye ve kaynağa sahip olması ve sadece Uyum konularında çalışmak üzere görevlendirilen yeterli sayıda ve yetkinlikte Uyum Sorumlularından oluşan kadroya sahip olması gerekir.

**Uyum Komitesi** ("Komite") Hukuk ve Uyum Lideri ve Uyum Lideri ile görüş alışverişinde bulunmak suretiyle Uyum yapısının etkinliğini artırmayı hedefler. Hukuk ve Uyum Lideri, CEO, CFO, İnsan Kaynakları (İK) Lideri ve gerek duyulması halinde diğer bölüm liderlerinden oluşan Komite, gereken durumlarda karar verme sürecinde Hukuk ve Uyum Lideri'ne destek veren bir danışma kurulu olarak işlev görür.

### 4.3. Endişelerin Dile Getirilmesi ve Disiplin Cezaları

#### 4.3.1. Raporlama ve Bildirimde Bulunma

Mevzuat, Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları ile Politikalarına uygun olmayan her türlü davranışa, usulsüzlüğe veya görevin suistimaline tanıklık eden veya böyle bir durumdan haberdar olan ya da kuşku duyan tüm paydaşların ve çalışanların, bu endişelerini aşağıdaki altıncı madde başlığı altında sayılan bildirim kanallarına bildirmesi beklenir.

Etik Hattı, bildirimde bulunanların gizliliğini ve istenirse anonimliğini korumak için tasarlanmıştır. Bir olay ile ilgili bildirimde bulunan kişinin/kişilerin endişelerini gündeme getirirken veya iletirken kendisini/kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri ve bildirimde bulunmaktan kaçınmaları son derece önemlidir. Bu nedenle iletilen tüm şikâyetler gizli tutulur ve iyi niyetle bildirimde bulunan kişiler her türlü olası Misillemeye karşı korunur.

İyi niyet çerçevesinde endişesini gündeme getiren kişiye karşı, gündeme getirdiği olayın doğruluğu, konuyla ilgili yapılan soruşturma sonucunda kanıtlanmasa bile herhangi bir olumsuz işlem yapılmaz. Diğer taraftan, bilinçli veya kasıtlı olarak yanlış veya yanıltıcı bildirimde bulunan kişiler ise muhtelif disiplin cezalarına çarptırılabilir.

#### 4.3.2 Soruşturmalar ve Disiplin Cezaları

Etik Hattı veya diğer iletişim kanalları aracılığıyla raporlanan tüm hususlar, konuya ilişkin bir soruşturma ihtiyacı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Etik Değerlendirme Heyeti tarafından incelenerek değerlendirilir. Bir soruşturmanın başlatılması ve/veya sonuçlandırılması halinde ilgili konu, olayın niteliği ve/veya soruşturmaya konu olan kişinin görevine bağlı olarak Ford Otosan İç Denetim ve Etik Komitesi'nin değerlendirilmesine sunulur. Disipline sevk kararı Etik Değerlendirme Heyeti ve/veya İç Denetim ve Etik Komitesi tarafından verilir. Disiplin kuruluna sevkî öngörülen

konularda ise objektif kriterlere dayalı olarak herhangi bir disiplin cezası verilip verilmeyeceği ve bu cezanın türü konusunda Ford Otosan Disiplin Komitesi yetkilidir.

## 5. UYUM PROGRAMINA KATILIM

Şirketin tüm çalışanları ve Yöneticileri bu Politika başta olmak üzere Ford Otosan Etik İlkeleri ve Uyum Programı kapsamında devreye alınmış veya alınacak tüm politika, prosedür ve talimatlara uygun davranmakla, düzenlenen tüm eğitim ve farkındalık çalışmalarına katılmakla yükümlüdür. Ford Otosan yöneticileri ise Uyum Programı'nın devreye alınma sürecinde ve uygulanması esnasında çalışanlara rol model olmak ve çalışanları gözetmekle yükümlüdür. İşbu Politika ve uygulaması hakkındaki sorularla ilgili olarak Ford Otosan Uyum Liderliği'ne danışılabilir.

## 6. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Yürürlükteki mevzuata veya Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları'na aykırı olduğunu düşündüğünüz 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) mail adresi aracılığı ile de iletebilirsiniz.

Ford Otosan çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Ford Otosan Uyum Liderliği'ne danışabilirler.

## 7. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 29.12.2021 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Ford Otomotiv Sanayi A.Ş Hukuk ve Uyum Liderliği sorumludur.