

FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş. (“FORD OTOSAN”)

İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ

Ford Otosan, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini kendisine bir rehber olarak almakta ve faaliyet gösterdiği tüm sektörlerdeki paydaşlarına karşı insan haklarına saygılı bir anlayış benimsemektedir. Şirket olarak insan haklarıyla ilgili olarak “Birleşmiş Milletler İnsan Hakları ve İş Dünyası Rehberi”, “Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi”, “ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”, “OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi”, “Kadının Güçlenmesi Prensipleri” standartlarını öncelikli olarak dikkate alıyoruz.

Çalışanlarına pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve bunu sürdürmek Ford Otosan olarak ana prensibimizdir. İşe alım, terfi, kariyer gelişimi, ücret, yan haklar ve çeşitlilik gibi konularda küresel etik ilkelere uygun hareket ediyor ve çalışanlarımızın sivil toplum örgütü kurma ve bunlara katılma haklarına saygı duyuyoruz. Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, her türlü ayrımcılık ve tacize kesinlikle tolerans göstermiyor ve farklı kültürlerden, tecrübelerden ve özgeçmişlerden bireyleri istihdam etmeye çalışıyoruz.

Ford Otosan olarak tüm çalışanlarımızın Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları ile İnsan Hakları Politikasına uymasını ve iş ilişkisi içerisinde bulunduğumuz tüm 3.tarafların da bu konudaki prensiplerimize uygun hareket etmesini bekliyor ve bunu sağlamaya yönelik gerekli tüm adımları atıyoruz.

İlkini 2022 yılında gerçekleştirdiğimiz insan hakları durum tespit çalışması ardından Disiplin Politikası, Misillemenin Önlenmesi Politikası ile Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikasını devreye aldık ve Etik Politikamızı 2023 yılında Etik ve İhbar Politikası olarak genişleterek güncelledik.

Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kurallar, İş Yerinde Taciz ve Cinsel Taciz ve Misillemenin Önlenmesi eğitimlerini tüm çalışanları tarafından tamamlanmasını hedefliyor ve bunun yanında diğer farkındalık faaliyetleri ile (duyuru, video vb.) tüm çalışanlarımızın bilgilenmelerini sağlıyoruz.

İnsan Hakları durum tespit sürecimiz, şirketimizin tüm iş birimleri ile entegre şekilde yürütülmüş; riskler, riskin etkisi ve olasılığı kapsamında belirlenen metodolojik yaklaşım ile değerlendirilmiştir. Bu süreçte olası riskler temel olarak aşağıdaki başlıklarda incelenmiştir.

- Farkındalık (Politika ve Prosedürler)
- İş Ortamı ve Uygulamalar
- Çocuk İşçi Çalıştırmama Prensipleri
- Örgütlenme Özgürlüğü
- Taciz ve Şiddetin Engellenmesi
- Sağlık ve Güvenlik Uygulamaları
- Veri Gizliliği
- Çalışma Saatleri
- Zorla Çalıştırmanın Engellenmesi
- İhbar/Bildirim Mekanizmaları
- Soruşturma ve Disiplin Süreçleri
- Kişisel Gelişim ve Performans
- Ayrımcılığın Engellenmesi, İstihdam Eşitliği ve Misillemenin Önlenmesi

2025 yılı içerisinde şirketimizde yeniden insan hakları risklerinin belirlenmesine yönelik, Uyum Liderliğimiz koordinasyonu ve tüm iş birimlerinin aktif katılımıyla yeni bir risk değerlendirme çalışması yapılmış ve bu kapsamda anket, çalışanlarla birebir görüşme, çalıştay ve benzer faaliyetler yürütülmüştür. Söz konusu çalışmalar neticesinde gerekli düzeltici ve önleyici aksiyonlar planlanmıştır. Örneklem yöntemiyle belirlediğimiz tedarikçilerimizin de bu kapsamdaki uyumuna yönelik düzenli anket çalışmaları ile kontroller yürütülmektedir.

Risk kontrol matrisleri ile riskler derecesine göre sınıflandırılmış, kontrol faaliyetleri belirlenmiş, etki-olasılık durumuna göre aşağıda yer alan risk azaltma planımız oluşturulmuştur.

No	Bulgu Konuları	Detaylar	Risk Azaltma Planı
1	Farkındalık	Çalışanların yeni politikalar başta olmak üzere İnsan Hakları Politikalarının içeriğine dair farkındalığının artırılması	Misillemenin Önlenmesi Politikası hakkında eğitim materyali hazırlanması, saha çalışanlarının oryantasyon eğitim planına bu eğitimin dahil edilmesi, ofis çalışanlarına atanan uyum eğitimlerine Misillemenin Önlenmesi Eğitimi'nin eklenmesi. İnsan Hakları Politikaları hakkında farkındalık (duyuru, SMS, e-posta, afiş, vb. yöntemlerle) çalışmalarının ve bilgilendirmelerin tekrarlanarak sıklığının artırılması.
2	Farkındalık	Çalışanların Etik Hattı kullanımı hakkında çekincelerinin giderilmesi ve Etik Hattı'na anonim başvuru imkânı hakkında bilinirliğinin artırılması	Çalışanların Etik Hattı kullanmaları durumunda herhangi bir misilleme ile karşılaşmayacaklarına ve anonim kalarak Etik Bildirim kanallarını kullanabileceklerine dair Politikalarımız hakkında farkındalık çalışmalarının artırılması, Ford Otosan Etik Web Sitesi'nde bu konuya özel bilgi ve afişlerin yerleştirilmesi.
3	Kişisel Gelişim ve Performans	Saha çalışanlarının performans değerlendirme araçları	Saha çalışanlarının performans kriterlerinin düzenli olarak değerlendirilmesi.
4	Farkındalık	Soruşturma ve Disiplin Süreçlerinin işlerliği hakkında çalışanlarla bilgi paylaşılması	Şirketimizde yürütülen disiplin soruşturmaları ve alınan disiplin kararları hakkında (şikâyet konuları, başvuru sayısı, verilen disiplin yaptırımları vb.) çalışanlara düzenli bilgi verilmesi ve Disiplin Kurulu sürecinin işlerliği hakkında farkındalığın artırılması.
5	İş-Özel Yaşam Dengesi	Çalışanlara verilen eğitimler	Saha çalışanlarına verilen eğitimlerin iş özel yaşam dengesi gözetilerek planlanan zamanlarda eğitim takvimi çerçevesinde düzenli olarak verilmesi.

Çalışanlarımız insan haklarına aykırı ve etik olmayan durumları;

- Etik Hattı - 0850 305 50 10
- Etik E-Posta Adresi - fordotosan.ethicspoint.com veya fordotosanmobile.ethicspoint.com
- <https://www.fordotosan.com.tr/tr/kurumsal/ford-otosan-hakkinda/etik-iletisim-formu>

- İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Lideri
- Şirket Etik Temsilcileri (Her bir lokasyondaki IK Liderleri)
- İç Denetim Lideri
- Etik Koordinatörü
- Hukuk ve Uyum Lideri
- Uyum Lideri
- Ana Ortaklarımızın ihbar kanalları (Koç Holding Etik Hattı “koc.com.tr/ihbarbildirim” veya Ford Motor Company SpeakUp@ford.com adresi aracılığı ile)

bildirebilmektedir.

-0-