

## FORD OTOSAN DİSİPLİN POLİTİKASI

### 1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu Disiplin Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. ve Bağlı Ortakları<sup>1</sup> (hepsi birlikte "**Ford Otosan**" olarak anılacaktır) tarafından disiplin suçu olarak kabul edilen eylemleri tanımlamak, değerlendirmek ve bir yaptırım uygulamak için kullanılan standartlar, ilkeler ve kuralları belirlemek ve tüm bu süreçlerde çalışanlara adil, gereğine uygun ve tutarlı bir şekilde davranılmasını sağlamaktır.

Bu Politika, en iyi çalışma ortamını yaratmak amacıyla, beklenen performansı göstermek ve davranışı sergilemek, katılımcı olmak ve bunların sürekliliğini sağlamayı teşvik etmek için hazırlanmıştır.

Ford Otosan'ın tüm çalışanları ve liderleri, 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.

"**Bağlı Olunan Lider**" Çalışan'ın doğrudan bağlı olduğu ilk lideri ifade eder.

"**Çalışan**" Ford Otosan'da iş sözleşmesi ile çalışan tüm Ford Otosan çalışanlarını ifade eder.

"**Disiplin Cezası**", burada tanımlanan bir Disiplin Suçu için uygulanan yaptırımın türünü ifade eder.

"**Disiplin Suçu**", Ford Otosan'ın itibarını zedeleyebilecek, çalışma huzurunu bozabilecek, yürürlükteki mevzuata ve/veya Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları'na, Ford Otosan politikalarına, prosedürlerine, yönetmeliklerine, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışları ve ilgili iş sözleşmesinin ihlalini ifade eder.

"**Disiplin Komitesi**", bir çalışanın/çalışanların ihlalini ve buna bağlı olarak uğradığı zararları kanıtlara göre değerlendirmek ve uygun eylemlere karar vermekle sorumlu olan komiteleri ifade eder.

"**Etik Değerlendirme Heyeti**" İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Lideri, İç Denetim Lideri ve Hukuk ve Uyum Lideri'nden oluşan ve Şirket Etik Politikası'nda ve Etik Değerlendirme Heyeti Çalışma Talimatı'nda bu heyete atfedilmiş görevleri ifa eden çalışma grubudur.

"**İK**" Ford Otosan İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliğini ifade eder.

"**Personel Yönetmeliği**", Ford Otosan'da bir iş sözleşmesi ile çalışan ve toplu iş sözleşmeleri kapsamında olmayan aylık ücretli çalışanların çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenleyen, ekleri ile birlikte iş sözleşmesinin ayrılmaz bir parçası olan yönetmeliktir.

"**Soruşturma**", bir Disiplin Suçu iddiasının bulunması hali dâhil, bir olayla ilgili gerçeğin tespit edilmesi için ilgili eylem ve davranışlar hakkında ayrıntılı ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirilen inceleme çalışmalarını ifade eder.

<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 seçim hakkına sahip olunan şirketler bu Politika anlamında iştirak olarak kabul edilmektedir. Ford Otosan, bu tanım dışında kalan ancak hissedarı olduğu diğer şirketlere işbu Politika ve esaslarını benimsemelerini tavsiye eder.

*Bu Politika kapsamında kullanılan ancak tanımlanmayan kelimeler, terimler ve ifadeler, anlamlarını Ford Otosan'ın ilgili prosedür ve sair dökümanlarından ve yürürlükteki mevzuattan alacaktır.*

### 3. GENEL İLKELER

Çalışanları için pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve sürdürmek Ford Otosan'ın ana ilkelerinden biridir. Bu nedenle Ford Otosan, tüm çalışanlarına dürüst, adil, insan onuruna saygılı, ayrımcılıktan kaçınan bir şekilde davranmayı taahhüt eder ve bu doğrultuda aşağıdaki ilkeleri uygular:

- Hiçbir çalışan sadece cinsiyeti, dili, dini, rengi, yaşı, uyuşu, düşüncesi ve malvarlığı farklılığından dolayı Disiplin Cezasına tabi tutulamaz.
- Disiplin Cezaları, işlenen Disiplin Suçunun mahiyetine göre orantılı olarak belirlenir.
- Hiçbir çalışan aynı Disiplin Suçu nedeniyle tek seferde birden fazla Disiplin Cezasına tabi tutulamaz.
- Ford Otosan bünyesinde çeşitli hizmetler veren (temizlik, güvenlik vb.) alt yüklenicilerle yapılan sözleşmelerin, gerekli ve uygulanabilir olduğu ölçüde bu Politika'daki prensiplere uygun olması beklenir.
- Disiplin Suçunun işlenip işlenmediğini belirlemek için yürütülen soruşturmalar gizlidir ve yerel ve uluslararası düzenlemelere ve Etik ve İhbar Politikası'na uygun olarak yürütülür<sup>2</sup>.

### 4. POLİTİKA'NIN UYGULANMASI

Disiplin Komitesi, ilgili mevzuatı, bu Politikayı, ilgili diğer Ford Otosan politikalarını, Çalışan'ın aylık ücretli olması halinde Ford Otosan Personel Yönetmeliği'ni ve Aylık Ücretli Personel Disiplin Prosedürü'nü dikkate alır. Çalışan'ın "saat ücretli" olması halinde ise Toplu İş Sözleşmesi'ni ve Saat Ücretli Personel Disiplin Kurulu Prosedürü'nü dikkate alır. Disiplin Komitesi gerekli görüldüğü takdirde, Soruşturma yapıldıktan sonra eylem ile orantılı bir Disiplin Cezası kararı alabilir. Söz konusu Disiplin Cezası İK tarafından uygulanır.

#### 4.1. Soruşturmalar

Ford Otosan, Etik ve İhbar Politikası'nda detaylı tanımlanan, ihbar kanalları aracılığıyla raporlanan, mevzuat ve/veya Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları veya şirket politikalarına aykırılık veya ihlal iddialarını dikkatle değerlendirir, gerekliyse şüphelenilen ihlalin soruşturulmasını sağlar.

Disiplin Komitesi için gerekli Soruşturmalar Etik İnceleme ve Raporlama Prosedürü'ne göre gerçekleştirilir. Bu Soruşturmalar durumun niteliğine göre İK, İç Denetim Liderliği ve Hukuk ve Uyum Liderliği tarafından yürütülür. Soruşturma usulleri Etik Değerlendirme Heyeti tarafından belirlenir.

İhbar konusu taraflar ile Soruşturmayı yürütenler arasında çıkar çatışması ihtimaline karşılık gerekli önlemler alınır.

<sup>2</sup> Detaylar için lütfen Ford Otosan Etik ve İhbar Politikası'na bakınız.

Soruşturma konusunun işletmenin bütününe sevk ve idare eden, Yönetim Kurulu Üyesi olmayan ve şirketin güncel Yönetim Kurulu İç Yönergesi'ne göre C grubu imza yetkisini haiz işveren vekilleri ile yardımcıları ve İç Denetim Lideri olması durumunda, Soruşturma usulüne icracı Yönetim Kurulu Üyesi niteliğine haiz Ford Otosan Liderleri tarafından karar verilir. Soruşturma konusunun icracı Yönetim Kurulu Üyesi niteliğine haiz Ford Otosan Liderleri hakkında olması durumunda ise, sürece Yönetim Kurulu tarafından karar verilir. Bu konunun görüşüleceği Yönetim Kurulu toplantısına hakkında disiplin değerlendirmesi yapılacak Yönetim Kurulu Üyesi katılmaz.

Ford Otosan'ın, başta işverene yazılı savunma almadan iş akdi fesih imkânı tanıdığı hallerle ilişkin İş Kanunu'ndan kaynaklanan tüm hakları ve Çalışan'ın davranışının mevzuata göre suç veya kabahat olması halinde resmi makamlara suç duyurusunda bulunma hakkı saklıdır. Ford Otosan'ın böyle durumlarda Soruşturma ve Disiplin Komitesi süreçlerini yürütmeden iş akdini feshetme hakkı saklıdır. Söz konusu hallerde Etik Değerlendirme Heyeti'ne İnsan Kaynakları Liderliği tarafından bilgi verilecektir.

## 4.2. Disiplin Komitesi Kararları

Ford Otosan Aylık Ücretli Personel Disiplin Prosedürü ve Saat Ücretli Personel Disiplin Prosedürü, Disiplin Cezası türlerini açıklamakta ve uygulanmasını gerektiren durumları tanımlamaktadır.

İK, Disiplin Komitesi tarafından verilen Disiplin Cezası'nın uygulanmasından sorumludur. Herhangi bir Disiplin Cezası uygulanabilmesi için Disiplin Komitesi kararının alınması şarttır.

Disiplin Komitesi tarafından Çalışan'a verilecek Disiplin Cezası değerlendirilirken ihlalin niteliği, ağırlığı, Çalışan'ın kusur derecesi, ortaya çıkan zarar veya doğan riskin yanı sıra, her vaka özelinde Çalışan'ın Ford Otosan'daki kıdem süresi, görevi, görev yeri, performansı, daha önce aldığı bir disiplin cezası olup olmadığı gibi hususlar da objektif şekilde dikkate alınacaktır.

Disiplin Komitesi toplantılarının, vakaya konu Çalışan'ın gıyabında yapılması esastır.

## 4.3. Disiplin Komitesi

Disiplin Komitesi'nin temel görevi, eşitlik ilkesini gözetmek ve Disiplin Cezası ile sonuçlanabilecek durumlar hakkında objektif değerlendirmeler yapmaktır. Disiplin Komite'lerinin üye teşkili, toplantı ve karar usulleri Aylık Ücretli Personel Disiplin Prosedürü ve Saat Ücretli Personel Disiplin Prosedürü'nde düzenlenmiştir.

Yıl içinde alınan disiplin komitesi kararları hakkında periyodik olarak Ford Otosan Risk Yönetimi Komitesi'ne rapor verilir. Talep edilmesi halinde Ford Otosan Ana Ortaklarına da bu paralelde bilgi verilir.

## 4.4. Savunma Hakkı

Bir çalışanın disiplin komitesine sevk edilmesi öncesinde hakkındaki iddialar ile ilgili kendisine bilgi verilmesi ve savunmasının alınması esastır.

Hakkında Disiplin Komitesi Kararı ile Disiplin Cezası uygulanmasına karar verilmiş bir Çalışan söz konusu karar tarihinden sonra lehine yeni bir delil ortaya çıkması ve/veya mevcut delillerin

sıhhatini ortadan kaldıran bir gelişme olması halinde bu durumu delilleri ile birlikte Ford Otosan Etik Bildirim Kanalları aracılığı ile Ford Otosan'a bildirip kararın tekrar değerlendirilmesini üç (3) ay içinde talep edebilir.

Bu durumda Etik Değerlendirme Heyeti ibraz edilen yeni bilgi, belge ve delilleri inceleyerek sunulan bilgi ve belgelerin makul ve tutarlı görülmesi halinde itiraz edilen Disiplin Komitesi Kararı'nın gözden geçirilmesine yönelik Disiplin Komitesi'nden talepte bulunabilir.

## 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Ford Otosan'ın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymakla yükümlüdür. Bu Politika ve yerel mevzuat arasında bir tutarsızlık 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 olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olunması halinde, İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliği, Şirket lokasyonlarındaki İnsan Kaynakları Liderleri, 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, [fordotosan.ethicspoint.com](http://fordotosan.ethicspoint.com) veya [fordotosanmobile.ethicspoint.com](http://fordotosanmobile.ethicspoint.com) adreslerine e-posta göndererek veya <https://www.fordotosan.com.tr/tr/kurumsal/ford-otosan-hakkinda/etik> üzerinden Ford Otosan Etik Bildirim Kanalları aracılığı veya Koç Holding Etik Hattı "koc.com.tr/ihbarbildirim" veya Ford Motor Company SpeakUp@ford.com mail adresi ile de iletebilirsiniz. Ford Otosan çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliği'ne başvurabilirler.

## 6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 22.05.2023 tarih ve 2023/16 numaralı Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Hukuk ve Uyum Liderliği sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama