

FORD OTOSAN ETİK VE İHBAR POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu Etik ve İhbar Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. ve Bağlı Ortakları'nın¹ (hepsi birlikte "Ford Otosan" olarak anılacaktır) Ford Otosan çalışanları ve paydaşlarının Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları ve ilgili politikalara veya mevzuata aykırı olduğundan şüphelendikleri eylemleri, Ford Otosan'a bildirmeye teşvik etmektir. Ayrıca, iyi niyetle bildirimde bulunan Ford Otosan çalışanlarının, maruz kalabilecekleri misilleme eylemlerine karşı korunduklarının açık ve net bir şekilde ifade edilmesi amaçlanmaktadır.

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, İş Ortaklarından da 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.

"**Bağlı Olunan Lider**" çalışanın doğrudan bağlı olduğu ilk lideri ifade eder.

"**Disiplin Cezası**" iş sözleşmesine ve/veya yürürlükteki mevzuata ve/veya Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları'na, ilgili politikalara, prosedürlere, talimatlara, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırımını ifade eder².

"**İhbar**" mevzuata, Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları'na, ilgili şirket içi politika, prosedür, yönetmelik veya sair iç düzenlemelere aykırılık teşkil ettiğinden/edeceğinden şüphelenilen eylemlere ilişkin gözlem ve endişelerin işbu Politika'ya uygun şekilde paylaşılmasını ifade eder.

"**İhbarcı**" ihbarda bulunan kişiyi ifade eder. Bu tanım, Ford Otosan'da çalışan veya daha önce çalışmış kişileri, Ford Otosan müşterilerini, İş Ortaklarını ve diğer tüm paydaşlarını kapsar.

"**İK**", İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliği'ni ifade eder.

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

"**Misilleme**" bir çalışanın bir ihbarda bulunduğu için 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.

"**Soruşturma**" gerçeğin tespit edilmesi için ilgili eylem ve davranışlar hakkında ayrıntılı ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirilen inceleme çalışmalarını ifade eder.

¹ 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.

² Detaylar için lütfen ilgili Ford Otosan Disiplin Politikası, GPREN-034 Aylık Ücretli Personel Disiplin Prosedürü ve KPREN-026 Saat Ücretli Personel Disiplin Prosedürü'ne bakınız.

3. GENEL İLKELER

Ford Otosan, tüm iş ve işlemlerinde yürürlükteki yasalara, ilgili şirketlerin kurulu bulunduğu ülkelerin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere, Birleşmiş Milletler Küresel İlkelerine (Global Compact) ve tüm politikalarına uymaya, Ford Otosan'ın etik kültürünün korunması, yaygınlaştırılmasına büyük önem verir; faaliyetlerini en yüksek etik standartlarda, dürüst bir şekilde yürütür; etik dışı veya hukuka aykırı eylemleri önlemek için "açık iletişim" ve "hesap verebilirlik" kültürünü destekler.

Bu nedenle Ford Otosan, bir çalışan veya bir İş Ortağı ile ilgili herhangi bir hukuka aykırı faaliyete veya etik dışı olaya doğrudan veya dolaylı olarak tanık olan, böyle bir durum hakkında hukuki yollardan bilgi sahibi olan veya bu gibi bir durumdan şüphelenen çalışanlarından endişelerini dile getirmelerini beklemekte ve paydaşlarını da bu yönde teşvik etmektedir.

Ford Otosan, kendisine raporlanan tüm İhbarları dikkatle değerlendirmekte ve iddiaların aşağıdaki şekilde soruşturulmasını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda tüm soruşturmalar, İhbarın alınmasını müteakip en kısa süre içerisinde, ön değerlendirme sonuçları da gözetilerek gerçekleştirilmektedir.

4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

4.1. İhbar Konuları

Aşağıdaki başlıklarda yer verilen (fakat bunlarla sınırlı olmayan) ve geçmiş bir tarihte meydana gelmiş ya da İhbar anında süregelen veya gelecekte oluşması beklenen her türlü yasa dışı veya etik dışı davranış veya faaliyet, bir İhbarın konusu olabilir.³

i. Çalışan Aleyhine Eylemler:

Ford Otosan, çalışanları için güvenli, huzurlu ve profesyonel bir çalışma ortamı sağlar. Bu nedenle Ford Otosan çalışanlarına karşı mevzuata, Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kurallarına veya ilgili politikalara aykırı olabilecek, çalışma ortamının güvenli ve huzurlu olmasını tehlikeye düşürebilecek (bezdiri (mobbing) uygulamaları⁴, taciz⁵ ve cinsel taciz⁶ vb.) hiçbir bir eyleme müsamaha gösterilmez.

³ Ford Otosan'ın ürün ve hizmetlerine ilişkin müşteri şikayetleri, aynı zamanda bir İhbar konusu değilse, işbu Politikanın kapsamında değildir.

⁴ Bir veya birkaç kişinin, diğer bir kişiye karşı, düşmanca, ahlaka veya etiğe aykırı yöntemlerle, sistematik olarak yaptıkları manevi baskıya yol açan eylemler.

⁵ Taciz, kişinin sahip olduğu özelliklere (din, etnik köken, cinsiyet, ırk, vb.) yönelik aşağılama, saldırı veya hakaret içeren her türlü sözlü, fiziksel ve görsel davranışlardır.

⁶ Cinsel taciz, istenmeyen, saldırgan, kasıtlı ya da tekrar eden küçültücü, diğerlerinin haklarına saygı göstermeyi ihmal eden ve onların iş performanslarını olumsuz etkileyen cinsel içerikli sözlü yorumlar, jestler ve fiziksel eylemlerdir. Cinsel taciz iddiası halinde, Ford Otosan tarafından bu tür şikayetler ivedilikle adreslenerek, takip edilir, sürecin tarafsız ve adil şekilde araştırılması sağlanır. Şikâyet konusu mağduru korumak için işyeri koşullarında tüm gerekli tedbirler alınır.

ii. Şirket Aleyhine Eylemler:

Tüm Ford Otosan çalışanları, görevlerini yerine getirirken temel değerlerimize, Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları'na bağlı hareket ederek, Ford Otosan'a madden ve/veya manen zarar verebilecek şirket bilgi işlem ve diğer tüm kaynaklarının yanlış ve amacı dışında kullanımı, güvenlik ya da emniyet problemleri, sahtekarlık, fikri ve sınai mülkiyet hakların ihlalleri gibi davranış ve faaliyetlerden kaçınırlar. Bu da ancak Ford Otosan'ın temel değerleri olan doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven ve saygının tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmesi ve sürdürülmesi ile mümkün olabilir. Bu nedenle Ford Otosan çalışanlarının kıdemleri veya rolleri ne olursa olsun temel değerlerimize aykırı davranışlarına müsamaha gösterilmez.

iii. İş Ortakları Kaynaklı İhlaller:

Ford Otosan, Tedarik Zinciri Uyum Politikası başta olmak üzere, Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları'nda belirtilen hususlara ve ilgili tüm politikalara uyumu sağlamak için İş Ortakları ile ilişkili riskleri izlemekte ve değerlendirmektedir. İş Ortaklarımızın etik ilkelerimize ve ilgili politikalara aykırı herhangi bir davranışına müsamaha gösterilmez.

iv. Mevzuat İhlalleri:

Ford Otosan, tüm iş ve işlemlerinde: yürürlükteki yasalara, ilgili şirketlerin kurulu bulunduğu ülkelerin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere, Birleşmiş Milletler Küresel İlkelerine (Global Compact), faaliyet gösterdiği ülkelerdeki düzenlemelere uyar ve düzenlemelerin belirsiz olduğu durumlarda, konunun uzmanlarından bilgi edinmelerini teşvik eder ve her durumda çalışanlarından Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları'na uygun hareket etmelerini beklemektedir. Yaptırımlar ve ihracat kontrolleri, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, suç gelirlerinin aklanmasının ve terörizmin finansmanının engellenmesi, rekabet ve kişisel verilerin korunması, Sermaye Piyasası mevzuatı dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere yerel veya geçerli uluslararası mevzuatın ihlaline müsamaha gösterilmez.

Yukarıda (i), (ii), (iii), (iv) no.lu alt başlıklarda açıklanan tüm hususların her biri "İhbar Konusu" ve birlikte "İhbar Konuları" olarak anılacaktır.

4.2. İhbar Yöntemleri

Ford Otosan çalışanları ve diğer tüm paydaşları yukarıda sayılan ihbar konuları ile ilgili tüm bildirimlerini aşağıdaki yöntemleri kullanarak iletebilirler;

Ford Otosan Bildirim Kanalları;

- 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 Ortakları'nın ihbar kanalları (Koç Holding Etik Hattı "koc.com.tr/ihbarbildirim" veya Ford Motor Company SpeakUp@ford.com adresi aracılığı ile)

Çalışanlar ve tüm yönetim kademeleri (Yönetim Kurulu üyeleri dahil), bir İhbar Konusundan doğrudan haberdar olursa ve/veya İhbar Konusu kendisine başka biri tarafından bildirilirse, İhbarın bu Politikaya göre ele alınmasını ve tüm bilgilerin konsolide edilmesini sağlamak amacıyla Ford Otosan İç Denetim Liderliği'ne, mevzuat düzenlemelerine aykırılıklarda/İhlalleri'nde ise Ford Otosan Hukuk ve Uyum Liderliğine vakit kaybetmeden bilgi vermesi beklenmektedir.

Ford Otosan'a iletilen tüm ihbarlar Koç Holding A.Ş. tarafından yönetilen **Global İhbar Takip Sistemi** adlı bir sistem aracılığıyla Koç Holding A.Ş. ile paylaşılmaktadır. Koç Holding Etik Hattına iletilen ihbarlar ise Koç Topluluğu İhbar Politikası'nda⁷ yer alan esaslar kapsamında değerlendirilmektedir.

4.3.Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük

Ford Otosan, İhbarcılarının anonim kalma tercihine saygı duymaktadır. Bu kapsamda, Ford Otosan Etik Hattı ve diğer alternatif yöntemler ile İhbar'a konu edilen her türlü bilgi, mevzuatın izin verdiği ölçüde gizli tutulmaktadır⁸.

Buna göre, mevzuatın izin verdiği ölçüde, bir İhbarın ayrıntıları ve bir Soruşturma süreci boyunca elde edilen diğer tüm bilgiler, İhbar konusu eylemde adı geçmemesi şartıyla, yalnızca bilmesi gereken bir konuda (i) soruşturma, (ii) konuyu değerlendirme ve (iii) harekete geçme yetkisine sahip olan kişilerle paylaşılır. Şüpheye mahal vermemek için, konu raporda/bildirimde adı geçen herhangi bir kişinin, değerlendirme veya Soruşturma sürecine erişme veya dahil olma yetkisi yoktur.

Soruşturmanın gizliliği esas olup, soruşturmayı yürüten departmanın, İhbarcıya soruşturmanın seyri ve neticesi hakkında bilgi verme yükümlülüğü yoktur.

Soruşturma sırasında bilgi veren tüm kişiler hem sağladıkları bilgileri hem de soruşturma sırasında öğrenebilecekleri bilgileri gizli tutmakla ve soruşturmanın varlığını, gizliliğini, sürece dahil olan bireyleri korumakla ve onlara saygı duymakla yükümlüdür.

Bir İhbarcı, bir olayı bildirirken aşağıdaki seçeneklere sahiptir:

- i. Anonim kalmak için isim ve iletişim bilgilerini paylaşmamak,
- ii. İsim ve iletişim bilgilerini paylaşarak bu bilgilerin sadece yetkilendirilen kişilere iletilmesine izin vermek. Bu durumda bir Soruşturma sırasında ihtiyaç duyulan bilgileri talep etmek için doğrudan İhbarcı ile iletişime geçilebilecektir.

Bir olayı bildirip bildirmemek konusunda tereddütte kalındığı durumlarda ise tercih daima olayı bildirmekten yana kullanılmalıdır.

⁷ <https://cdn.koc.com.tr/cmscontainer/kocholding/media/koc/01hakkında/uyum/politikalar/koctoplulugu-ihbar-politikasi.pdf>

⁸ Alternatif ihbar kanalları için lütfen "3.2. İhbar Yöntemleri'ne bakınız.

4.4. Misillemeye Karşı Sıfır Tolerans

Ford Otosan, endişelerin dile getirilmesini teşvik etmekte ve desteklemektedir. Bir İhbarda bulunan çalışanın kendisini rahat, güvende hissetmesi, ve dürüst ve iyi niyet çerçevesinde hareket ettiği müddetçe mesleki yaşamının olumsuz etkileneceğinden endişe duymaması çok önemlidir. Bu nedenle, anonim kalmadan ihbarda bulunan bir çalışanın misilleme yapılması amacıyla iş akdi feshedilemez, görevden uzaklaştırılmaz, görev yeri değiştirilemez veya çalışma koşulları ağırlaştırılmaz. Ford Otosan, bir İhbarcıya Karşı Misilleme yapılmasına hiçbir şekilde müsamaha göstermez. Misillemeler bu Politikanın açık bir ihlali olarak kabul edilir ve Disiplin Cezasına tabidir⁹.

Ford Otosan, bildirim iyi niyetle, makul gerekçelerle yapılması ve mağduriyet yaratma, zarar verme veya şahsi menfaat sağlama maksadıyla yapılmaması şartıyla, olayın doğruluğu bir Soruşturma ile ispat edilemese dahi İhbarcılarını korumaktadır. Ancak, bir soruşturma sürecinde İhbarcının kasten ve kötü niyetle yanlış bildirimde bulunduğu ortaya çıkması halinde bu çalışan Disiplin sürecine ve Disiplin Cezalarına tabi tutulabilir. Bu nedenle, bildirimlerin gözlemlere dayalı olması ve mümkünse kanıtlanabilir olması son derece önemlidir.

4.5. Soruşturma Süreci

Etik Hat veya diğer alternatif yöntemler aracılığıyla iletilen tüm bildirimler, konusuna göre öncelikle Etik Koordinatörü'ne bildirilir. Etik Koordinatörü, kapsam ve içeriğe göre incelemeyi İç Denetim Liderliği, ilgili İK sorumlusu ve/veya Hukuk ve Uyum Liderliği ile birlikte Etik İnceleme ve Raporlama Prosedüründe tariflenen süreçlere göre değerlendirir.

Bu süreçte bir İhbarcının (var ise) ibraz ettiği bilgilerin hukuka uygun şekilde elde edilip edilmediği de değerlendirilir. Soruşturmadan birinci derecede sorumlu olan birim, konu ile ilgili bilgi sahibi olabilecek farklı departmanlardan görüş talep edebilir bu durumda söz konusu Departmanın Soruşturma sürecini aksatmayacak şekilde bilgi ve destek vermesi esastır. İhlal iddialarına ilişkin soruşturmalarda görev alanlar, aşağıdaki temel prensipleri gözetirler.

- Dürüstlük
- Nesnellik
- Tarafsızlık
- Gizlilik
- Profesyonellik
- Yetkinlik (Ehil Olma)

Soruşturmanın sıhhati ve etkinliği dikkate alınarak gerekli görülmesi halinde ihbara konu çalışanlar, Şirket tarafından Soruşturma tamamlanana kadar idari izne ayrılabilir, görev yeri ve çalıştığı operasyonu değiştirilebilir, Şirket kaynaklarına ve tesislerine erişimi kısıtlanabilir, Şirket aracı ve bilgisayarına el koyulabilir. Bu konularda karar almak hususunda İnsan Kaynakları Liderlikleri ve Etik Değerlendirme Heyeti yetkilidir.

⁹ Detaylar için lütfen Ford Otosan Disiplin Politikası'na bakınız.

Ford Otosan'da gerçekleştirilen Soruşturmalarda, tarafsızlığı ve bağımsız karar vermeyi etkileyebilecek herhangi bir hiyerarşik veya işlevsel çıkar çatışmasının olması ve/veya yetkili departmanın adının bildirimde yer alması, kapsamlı bir inceleme yapılması gerekliliği veya soruşturmanın Ford Otosan'ın merkezinin bulunduğu ülkeden farklı bir lokasyonda gerçekleştirilmesi gibi diğer geçerli sebeplerin bulunması halinde (Örn. Soruşturmanın hızlı ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi, özel uzmanlık gereksinimi, dil engelleri, vb.) Soruşturmalar bağımsız üçüncü taraf hizmet sağlayıcılar tarafından gerçekleştirilebilir. Böyle bir durumda, dışarıdan hizmet alınması kararında İhbar Konusuna göre gereken durumlarda Denetim Komitesi Üyelerinin görüş ve onayı alınır.

Soruşturma neticesinde hazırlanan raporda, Disiplin incelemesine ve Cezası verilmesine yönelik süreçlerde Ford Otosan Aylık Ücretli Personel Disiplin Prosedürü ve halin icabına göre Ford Otosan Saat Ücretli Personel Disiplin Prosedürü'ne uyulur.

4.6.Yönetişim Yapısı

Ford Otosan genelinde Etik ve İhbar Politikası'na uyumu temin etmek üzere aşağıda tarif edilen Yönetişim Yapısı öngörülmüştür. Ford Otosan Ailesi üyeleri bu yönetim yapısının gerekleri çerçevesinde aşağıda belirtilen birim ve yetkililerle iş birliği yapmak, talep edilen bilgi ve belgeleri doğru bir şekilde sağlamakla yükümlüdür.

- Etik Kurulu

Etik Kurulu'nun görevleri Ford Otosan Yönetim Kurulu'na bağlı olarak çalışan Denetimden Sorumlu Komite tarafından yerine getirilir. Şirket Etik ve İhbar Politika'sının oluşturulması ve uygulanmasının üst seviyede gözetiminden sorumludur. İç Denetim ve Etik Komitesi'nin karar ve eylemlerini değerlendirir, görüş, talep ve önerilerini İç Denetim ve Etik Komitesi'ne iletir. Gereken hallerde Yönetim Kurulu'na bilgi verir.

- İç Denetim ve Etik Komitesi

İç Denetim ve Etik Komitesi: İcra Yönetim Kurulu Üyesi niteliğine haiz Ford Otosan Liderleri'nin, Mali İşler Lider (CFO), İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Lideri, İç Denetim Lideri ve Hukuk ve Uyum Lideri'nden oluşur. İç Denetim ve Etik Komitesi'nin Etik Politikası tahtında temel görevleri İç Denetim ve Etik Komitesi Çalışma Esasları dokümanında tariflenmiştir.

- Etik Değerlendirme Heyeti

Etik Değerlendirme Heyeti: İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Lideri, İç Denetim Lideri ve Hukuk ve Uyum Lideri'nden oluşur. Etik Değerlendirme Heyeti'nin temel görevleri Etik Değerlendirme Heyeti Çalışma Esasları dokümanında tariflenmiştir.

4.7.İhbarcılardan Beklenenler

İhbar konusu olayın net bir şekilde anlaşılabilmesini, doğru ve adil bir şekilde değerlendirilebilmesini sağlamak için bir İhbarcıdan mümkün olduğunca yeterli ve ayrıntılı bilgi sağlaması beklenmektedir. Bu nedenle, İhbarcılar tarafından yapılacak bildirimlerin mümkün olduğu ölçüde aşağıdaki soruların cevaplarını içermesi beklenir:

- Şüpheli kişi(ler)in isimleri,
- Konuya ilişkin detaylı bilgiler;
 - o Konu ne zaman/nerede/kimler arasında meydana geldi?
 - o Kaç kez meydana geldi? Tekrarlıyor mu? İlk kez ne zaman ortaya çıktı?
 - o Henüz gerçekleşmediyse, ne zaman gerçekleşmesi bekleniyor?
 - o İhbarcı konunun ne zaman farkına varmıştır?
 - o Konudan başka kim haberdar? Yöneticiler konuyu biliyorlarsa, bunu önlemek için herhangi bir önlem aldılar mı?
 - o İhbarcı olaya doğrudan tanık oldu mu yoksa başka birinden mi duydu?
 - o İhbarcı, yöneticilerine haber verdi mi? Vermediyse, neden?
 - o Bildirilen konu hakkında herhangi bir kanıt var mı?

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Ford Otosan'ın tüm çalışanları ve liderleri bu Politika'ya uymaktan ve Ford Otosan'ın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Ford Otosan, 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.

Ford Otosan çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları için Ford Otosan Hukuk ve Uyum Liderliği'ne ve İç Denetim 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.

6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 16.04.2018 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup 22.05.2023 tarihli, 2023/16 No'lu Yönetim Kurulu Kararı ile güncellenmiştir. İşbu Politika'nın güncellenmesinden Ford Otosan Hukuk ve Uyum Liderliği sorumludur.

| Revizyon | Tarih | Açıklama |
|----------|-------|----------|
| | | |