

FORD OTOSAN ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu Ford Otosan Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası (Kısaca “**Politika**”), Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. ve iştiraklerinin (hepsi birlikte “**Ford Otosan**” olarak anılacaktır) çalışanlarının kendilerini değerli ve güvende hissettikleri, eşit, özgür ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturma amacı doğrultusunda, fırsat eşitliği ve kapsayıcılık uygulamalarına ilişkin sorumluluk ve prensiplerini belirler.

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.

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**”, iş hayatında karşılaşılan insan hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik bir rehber metindir.

“**BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**”, 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**” İlgili 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:

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı
- Zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması
- Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması
- İstihdam ve meslek alanında ayrımcılığın ortadan kaldırılması

“**Çeşitlilik**” özellikleri, değerleri, inançları, deneyimleri, geçmişleri, tercihleri ve davranışları içeren farklılıkların ve benzerliklerin ortaklaştığı bir kavramdır.

“**Eşitlik**” bireylerin fırsatlara ve kaynaklara eşit erişim hakkı olması, eşit muamele görmesidir.

“**Kapsayıcılık**” tüm bireylere adil ve saygılı davranılan, fırsat eşitliği sunulan, kuruluşun başarısına katkıda bulunabilecekleri çalışma ortamının gerçekleştirilmesidir.

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

“**İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi**” 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, müşteri, yüklenici ile şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları ve Ford Otosan'ın iş yaptığı diğer üçüncü tarafları kapsar.

Bu politika Ford Otosan'ın tüm 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.

“**Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)**” İşyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkedir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Kadın Birimi tarafından oluşturulan bu prensipler, uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına uygun olarak işletmelerin, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinde bir payı ve sorumluluğu olduğu kabulüne dayanır.

“**Koç Topluluğu**” Koç Holding A.Ş. ve Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş. tarafından uygulanan finansal raporlama standartlarına göre “iş ortaklığı” niteliğinde olan şirketleri ifade eder.

“**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.

3. GENEL İLKELER

Ford Otosan, küresel ölçekte faaliyet gösteren bir kuruluş olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni, ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri'ni ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni ve Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPs) rehber alır, çeşitliliği zenginlik olarak görür, faaliyet gösterdiğimiz toplumlardaki paydaşlarımıza karşı adil, eşitlikçi ve kapsayıcı oluruz. İnsan haklarına saygılı davranmak, kapsayıcı kültürü geliştirmek, fırsat eşitliği sunmak, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek, ayrımcılığa, tacize ve şiddete tolerans göstermemek temel prensiplerdir.

4. FORD OTOSAN ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK İLKELERİ

4.1. İnsana Saygı

İnsan onuruna ve haklarına özen göstererek, adil, dürüst, eşit ve kapsayıcı bir şekilde davranırız.

İrk, millet, etnik köken, dil, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik, fiziksel durum, din, mezhep, inanç, siyasi görüş, medeni, sosyal ya da ekonomik durum gibi sebeplerle insanları ayırmaz; ayrımcılık yapılmasına tolerans göstermeyiz.

Küresel bir organizasyon olarak, çeşitliliği zenginlik kabul eder, farklı kültür, inanç ve değerlere saygı gösteririz.

Küresel etik ilkelere bağlı kalarak, çalışanlarımızı farklılıklara duyarlı ve saygılı olmaya teşvik ederiz.

Dezavantajlı grupların özel koşullarını dikkate alarak, eşitliği sağlamaya özen gösteririz. Ford Otosan İnsan Hakları politikasındaki ilkeleri uygulamayı taahhüt ederiz.

4.2. Kapsayıcı Kültür

Bireysel farklılıkların ve çalışanların katkılarının değer bulduğu bir kapsayıcı kültür geliştiririz. Bayilerimiz, iş ortaklarımız, hissedarlarımız ve paydaşlarımızla kapsayıcılık ilkeleri doğrultusunda çalışır ve bu anlayışı tüm iş alanlarımıza yayarız.

Çalışanlarımıza, farklı bakış açılarına açık olmayı öğreten, önyargısız ve kapsayıcı iletişim ve davranışları geliştirmeleri için eğitimler sunarız.

Fikir çeşitliliğini teşvik eder, çalışanlarımızın düşüncelerini rahatça ifade edebilecekleri iletişim kanalları oluşturur ve katılımcılığı destekleriz. Fikir çeşitliliğini engelleyecek dil kullanımından kaçınır, ekiplerimizde yaş, cinsiyet ve kültürel çeşitliliği teşvik ederiz. Çalışanlarımızın düşüncelerine değer verir, uygulamalarımızı onların ihtiyaçlarına göre şekillendirir ve seslerini duyabilmek için çeşitli kanallar ile iletişim kurarız.

4.3. Fırsat Eşitliği

Tüm çalışanlara, adaylara ve iş ortaklarımıza adil ve eşit fırsatlar sunarız. İnsan Kaynakları süreçlerinde ve çalışma ilişkilerinde ayrımcılığa karşı sıfır tolerans ilkesini uygularız. İşe alım, atama ve terfi süreçlerimizde yetkinlik, deneyim, bilgi, yetenek ve işin gerektirdiği kriterler doğrultusunda kararlar alırız.

Performans ölçme ve değerlendirme, kariyer planlaması ve terfi süreçlerinde fırsat eşitliği sunarız. Çalışanlara verilen eğitim ve yetenek gelişimi, çalışma koşulları, ücret ve yan haklar programlarında fırsat eşitliğini gözetiriz. Çeşitli eğitimler ve programlarla her çalışanın fırsat eşitliği ilkesini benimsemesini destekleriz.

İş süreçlerimizi ve uygulamalarımızı düzenli olarak gözden geçirir, fırsat eşitliğini güçlendiren iyileştirmeler yaparız. Toplum üzerinde yarattığımız etkinin bilincinde olarak, her zaman fırsat eşitliğini gözetilen bir işveren kimliğiyle hareket ederiz.

4.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPS) titizlikle uygularız. Çalışanlarımızın, toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili önyargıları değiştirmeleri için eğitimler sunarız. Tüm çalışanlarımızı, toplumsal cinsiyet eşitliği doğrultusunda harekete geçmeye teşvik eder, kurum içi ve dışı iletişimlerimizde toplumsal cinsiyete duyarlı bir dil kullanırız.

Doğum öncesi ve sonrası dönemlerde kadın çalışanlarımızın iş ve özel hayatlarını dengeleyebilmeleri için esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma olanağı ve kreş desteği sağlarız.

Ücretlendirme politikamızda ve işe alım süreçlerimizde ayrımcılığa yer vermeyiz ve çalışan çeşitliliği dengesini koruruz.

4.5. Tacize ve Şiddete Sıfır Tolerans

Çalışanlarımıza, her türlü şiddet, taciz, baskı, zorbalık, mobbing, tehdit ve mikro saldırganlıktan uzak, güvenli, huzurlu ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunarız. Bu ortamı bozan, şiddet ve tacizde bulunan kişiler hiçbir koşulda hoş görülmez; haklarında gerekli disiplin ve yasal işlemler başlatılır.

Çalışanlarımızın psikolojik veya cinsel tacize maruz kalmaması için gerekli önlemleri alır, bu tür durumlarla karşılaşmaların zarar görmemesi için destek sağlarız.

Yapılan tüm şikâyetler gizlilikle ele alınır, Ford Otosan Etik ve İhbar Politikası çerçevesinde değerlendirilir ve bildirim yapan kişileri Ford Otosan Misillemenin Önlenmesi Politikası kapsamında her türlü olası misillemeyle karşı korunur.

Etik Bildirim Kanallarına ilişkin detaylar [Ford Otosan Etik ve İhbar Politikası](#)'nda yer almaktadır.

Çalışanlarımızı, özel yaşamlarında toplumsal cinsiyet temelli şiddet veya bu tür olaylara tanık olduklarında başvurabilecekleri destek mekanizmaları konusunda bilgilendiririz.

[Aile içi Şiddet ve İstismar ile Mücadele Rehberi](#) ile aile içi şiddet ve istismar konusunda sıfır tolerans bakış açısını duyurmak, bu konuda çalışanlarımıza taahhüt ettiğimiz desteği tanımlamak ve gerekli bilgilendirmeyi sağlamak amaçlanmaktadır.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

İşbu Politika'nın uygulanmasından ve güncellenmesinden İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliği sorumludur.

Ford Otosan'ın tüm çalışanları 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 şüphelenilmesi halinde, Ford Otosan çalışanları ve diğer tüm paydaşlar aşağıdaki kanalları kullanarak tüm bildirimlerini iletebilirler:

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

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 TARİHÇESİ

İşbu Politika **13.02.2025** tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiştir.

Revizyon	Tarih	Açıklama