

**FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş.
MİSİLLEMENİN ÖNLENMESİ
POLİTİKASI****1. AMAÇ VE KAPSAM**

İşbu Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. Misillemenin Önlenmesi Politikası'nın (“**Politika**”) amacı, **Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. ve Bağlı Ortakları**¹ (hepsi birlikte “**Ford Otosan**” olarak anılacaktır) tarafından “misilleme” 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.

Bir ihbarda bulunan, Şirket'in bir Soruşturma veya disiplin sürecine katkı sağlayan veya yasal hakkını kullanan bir Çalışan'ın kendisini rahat ve güvende hissetmesi, dürüst ve iyi niyet çerçevesinde hareket ettiği müddetçe mesleki yaşamının olumsuz etkileneneğinden endişe duymaması çok önemlidir. Bu çerçevede işbu Politika, Çalışanlar'ın kendilerini güvende hissetmesi ve sağlıklı çalışma ortamını yaratmak için hazırlanmıştır.

Ford Otosan'ın tüm çalışanları Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kurallarının ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekte yükümlüdür.

Ford Otosan, tüm İş Ortaklarının işbu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika oluşturulurken, Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına ek olarak, Birleşmiş Milletler Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) temel çalışan haklarını koruyan konu ile ilgili Konvansiyonları ve Uluslararası Yatırım Bankalarının yayınladığı “İyi Uygulama” kılavuzları esas alınmıştır.

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**” 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

**FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş.
PREVENTION OF RETALIATION
POLICY****1. PURPOSE AND SCOPE**

The purpose of this Prevention of Retaliation Policy (“the **Policy**”) is to define and evaluate the actions to be considered as “retaliation” used by **Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. and its Subsidiaries**² (together as “**Ford Otosan**”) and to establish standards, principles, and rules to be used for imposing sanctions and to ensure fair, appropriate, and consistent treatment of employees throughout these processes.

It is crucial that an employee who submits a notification, supports an Investigation or discipline procedure of the Company or an employee who uses his/her legal right should feel comfortable and safe and should not worry that their professional life will be adversely affected as long as he/she acts honestly and in good faith. Therefore, in this context, this Policy has been prepared to make employees feel safe and to create a healthy working environment.

All employees of Ford Otosan shall comply with this Policy which is an integral part of the Ford Otosan Code of Conduct and Ethical Rules.

Ford Otosan also expects and takes necessary steps to ensure that all its Business Partners complies with and/or acts in line with this Policy.

In addition to the laws of the Republic of Türkiye, this Policy is based on the United Nations Universal Declaration of Human Rights, the relevant Conventions of the ILO (International Labor Organization) protecting fundamental employee rights and the “Good Practice” guidelines published by International Investment Banks.

2. DEFINITIONS

“**Main Shareholders**” means the main shareholders of Ford Otosan which are Ford Motor Company and Koç Holding A.Ş.

“**Affiliated Leader**” means the primary leader with whom the employee is directly affiliated.

“**Employee**” means all Ford Otosan employees working under an employment contract at Ford Otosan.

“**Disciplinary Penalty**” refers to the type of punishment imposed for breach of employment contract, and/or a behaviour that constitutes a violation of applicable

düzenlemelere aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırımını 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.

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

“Ford Otosan veya Şirket” Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.’yi ifade eder.

“İç Denetim ve Etik Komitesi” Ford Otosan Lideri, Finans Platform Alanı Lideri, İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Lideri, İç Denetim Lideri ve Hukuk ve Uyum Lideri’nden oluşur.

“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 Ford Otosan Etik ve İhbar Politikası’na uygun şekilde paylaşılmasını ifade eder.

“İhbarcı” Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları ile Ford Otosan Etik ve İhbar Politikası kapsamında ihbarda bulunan kişiyi ifade eder.

“İş Ortakları” tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis 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” sayılanlarla sınırlı olmamak kaydıyla; bir Çalışan’ın bir ihbarda veya şikayette bulunması, yasal bir hakkını kullanması veya kullanmak istemesi, bir Soruşturma veya denetim çalışmasında görüşüne/bilgisine başvurulması, örgütlenme özgürlüğünü kullanması nedeni ile dışlama, taciz, ayrımcılık, tehdit, psikolojik taciz, mobbing (bezdiri), kariyer fırsatlarının sınırlandırılması, görev ve görev yeri değişikliği, performansı ile ilgili olumsuz performans değerlendirmesi yapılması, disiplin cezası verilmesi, iş akdi feshi, bazı haklardan mahrum

legislation and/or a breach of Ford Otosan Code of Conduct and Ethical Rules, related policies, procedures, guidelines, circular notes, and all applicable regulations.

“Disciplinary Offence” is a behaviour that may damage the reputation of Ford Otosan, disrupt peace at the workplace, and which is a violation of applicable legislation and/or a breach of Ford Otosan Code of Conduct and Ethical Rules, related policies, procedures, regulations and all applicable regulations and breach of the relevant employment contract.

“Ethics Evaluation Committee” refers to the working group consisting of the Human Resources and Transformation Leader, Internal Audit Leader and Legal and Compliance Leader, and performs the duties assigned to this committee in the Company’s Ethics and Whistleblowing Policy and the Ethics Evaluation Committee Working Instructions.

“Ford Otosan or the Company” means Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.

“Internal Audit and Ethics Committee” consists of Ford Otosan Leader, Financial Platform Leader, Human Resources and Transformation Leader and Legal and Compliance Leader.

“Notification” means sharing observations and concerns about actions which are suspected to be/will be in violation of laws, Ford Otosan Code of Conduct and Ethical Rules, relevant internal policies, procedures, and regulations or such internal arrangements; in accordance with Ford Otosan Ethics and Whistleblowing Policy.

“Whistleblower” refers to the person who makes a notification within the scope of Ford Otosan Code of Conduct and Ethical Rules and Ford Otosan Ethics and Whistleblowing Policy.

“Business Partners” include suppliers, distributors, dealers, authorized services, all third-party suppliers with whom we have business relationship, representatives, independent contractors, consultants etc. that act on behalf of Ford Otosan and employees and representatives of the above.

“Retaliation”, without limitation to the listed; refers to any adverse action, whether direct or indirect, such as exclusion, harassment, discrimination, threat, psychological harassment, mobbing, limiting career opportunities, changes in duties and workplace, negative performance evaluations, imposition of disciplinary action, termination of employment or

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 İştirak olarak kabul edilmektedir. Ford Otosan, bu tanım dışında kalan ancak hissedarı olduğu diğer şirketlere işbu Politika ve esaslarını benimsemelerini tavsiye eder.

² Companies in which Ford Otosan has directly or indirectly: a) majority of its capital or majority of its voting shares, b) the right to elect a number of members constituting the majority that can take decisions in the management body, shall considered as Subsidiaries within the meaning of this Policy. Ford Otosan recommends other companies that fall outside of this definition, but of which Ford Otosan is a shareholder, to adopt this Policy and its principles.

birakılma gibi doğrudan veya dolaylı olarak karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

“**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.

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

3. GENEL İLKELER

Ford Otosan, Çalışanların düşüncelerini, misilleme korkusu olmadan rahatlıkla söyleyebilecekleri bir ortam yaratmayı önemser. Bu nedenle Ford Otosan, yasal bir hakkını kullanan veya bir Çalışan veya bir İş Ortağı ile ilgili herhangi bir hukuka aykırı faaliyete veya etik dışı olaya doğrudan veya dolaylı olarak tanık olan, bu gibi bir durumdan şüphelenen veya böyle bir durumu dile getirdiği için misillemeye maruz kalan veya misilleme riski altında olan Çalışanlarını endişelerini dile getirmek hususunda teşvik etmekte ve desteklemektedir.

Ford Otosan, “Misilleme’ye karşı sıfır tolerans!” ilkesini benimser. Bu kapsamda;

- Ford Otosan, bir İhbarcıya veya Çalışan’a Karşı Misilleme yapılmasına hiçbir şekilde müsamaha göstermez.
- Misillemeler Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları ve Etik ve İhbar Politikası’nın açık bir ihlali olarak kabul edilir ve Disiplin Cezasına tabidir.
- Misillemeye uğrayan veya misilleme tehdidi altında olan Çalışanlar’ın korunması için Şirket gerekli tedbirleri alır.
- Misilleme iddiasını araştırmak için yürütülen soruşturmalar gizlidir. Adli ve idari makamlarca usulüne uygun şekilde talep edilmediği sürece, gerek İhbarda bulunan Çalışan’ın gerekse hakkında İhbarda bulunan kişinin isminin veya kimliğinin tespit edilmesini sağlayacak detayların (çalıştığı lokasyon, bölüm proje, görev vb.) gizliliğinin sağlanması esastır.
- Ford Otosan’ın İhbarda bulunan Çalışan’a ve hakkında ihbarda bulunan kişiye karşı önyargısız ve tarafsız davranması esastır.

deprivation of certain rights that encountered by an Employee as a result of actions such as making a report or complaint, exercising a legal right or expressing the intention to do so, being consulted in an investigation or audit and exercising the freedom of association.

“**Investigation**” means research activities carried out comprehensively and carefully about relevant actions and behaviours to establish the facts of an incident, including the assertion of a Disciplinary Offence claim.

The words, terms and expressions used in this Policy but which are not defined shall have the meanings assigned to them in applicable laws in force and from relevant procedures of Ford Otosan.

3. GENERAL PRINCIPLES

Ford Otosan attributes great importance to creating an environment where Employees can freely express their opinions without fear of retaliation. Therefore, Ford Otosan encourages and supports Employees who exercise a legal right or who witness, either directly or indirectly, any unlawful activity or unethical incident related to an Employee or Business Partner, or who become aware of such a situation, or who are exposed to retaliation or at risk of retaliation due to expressing concerns about such matters.

Ford Otosan adopts a “zero-tolerance against retaliation!” policy. In this context;

- Ford Otosan does not tolerate Retaliation against a Whistleblower or an Employee in any way.
- Retaliation is considered a clear violation of Ford Otosan Code of Conduct and Ethical Rules and Ethics and Whistleblowing Policy and is subject to Disciplinary Penalty.
- The Company takes necessary measures to protect Employees who have experienced retaliation or are under the threat of retaliation.
- Investigations conducted to examine retaliation claims are confidential. Unless requested by legal and administrative authorities in accordance with due process, maintaining the confidentiality of the name or the details (working location, department, project, task, etc.) that will enable the identification of both the Employee making the report and the person reported therein is essential.
- It is essential that Ford Otosan acts without prejudice and impartially towards the Employee making the Notification and the person reported.

- 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.

Ford Otosan, olayın doğruluğu bir Soruşturma ile ispat edilemese dahi tüm 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.

Misilleme tek bir Çalışan'a karşı gerçekleştirilebileceği gibi birden çok Çalışan da grup olarak veya birbirinden bağımsız bir şekilde Misilleme'ye maruz kalabilir. Birden fazla Çalışan'ın Misilleme'ye uğraması veya Misilleme tehdidine maruz kalması halinde bu Çalışanlar'dan birinin ihbarı dahi işbu Politika'da tanımlanan Soruşturma sürecinin değerlendirmeye alınması için yeterlidir.

İş Ortakları Kaynaklı Misilleme İhlalleri: 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 Ortakları'nın işbu Politika'ya riayeti, Ford Otosan tarafından ilgili İş Ortağı ile olan iş ilişkisinin devamı ve gelecekte kurulabilecek yeni iş ilişkileri bakımından değerlendirilmeye alınır.

4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

4.1. Misillemeye Karşı Şirket'in Alabileceği Tedbirler

Bir Çalışan tarafından Ford Otosan'a, Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları ile Ford Otosan Etik ve İhbar Politikası kapsamında bir ihbarda bulunulması halinde, Ford Otosan İhbar'ın niteliği sebebiyle bir Misilleme riski içerip içermediğini inceler ve Çalışan'ı korumak için gerekli tedbirleri alır.

Bir Çalışan'ın yasal bir hakkını kullanması, resmi bir makama veya Ford Otosan'a başvuruda bulunması, bir Soruşturma, disiplin süreci veya denetim çalışmasına bilgi/belge sağlaması, tanıklık etmesi, örgütlenme

- Contracts with subcontractors providing various services (cleaning, security, etc.) within Ford Otosan are expected to align with the principles outlined in this Policy to the extent where it is necessary and applicable.

Ford Otosan protects the Whistleblowers even if accuracy of the incident could not be proved by an Investigation. However, if it is determined during an Investigation process that the Whistleblower intentionally and maliciously made a false report, said Employee may be subject to Disciplinary procedures and Disciplinary Penalty. Therefore, it is extremely important that the Notifications are based on observations and can be proved, if possible.

Retaliation may be directed against a single Employee, or multiple Employees may be subject to Retaliation as a group or individually. If more than one Employee is subjected to Retaliation or the threat of Retaliation, even a notification by one of these Employees is sufficient for the Investigation process defined in this Policy to be considered.

Retaliation Violations Originating from Business Partners: Ford Otosan monitors and assesses risks associated with Business Partners to ensure compliance with the principles outlined in Ford Otosan Code of Conduct and Ethical Rules, as well as relevant policies, including the Supply Chain Compliance Policy in particular.

Adherence of Business Partners to this Policy is evaluated by Ford Otosan in terms of the continuation of the business relationship with the relevant Business Partner and new business relationships that may be established in the future.

4. IMPLEMENTATION OF THE POLICY

4.1. Measures the Company Can Take Against Retaliation

In the event that an Employee notifies under Ford Otosan Code of Conduct and Ethical Rules and the Ford Otosan Ethics and Whistleblowing Policy, Ford Otosan examines whether the nature of the notification poses a risk of Retaliation and takes necessary measures to protect the Employee.

It is also considered as a Notification when an Employee reports that he/she has experienced or under the threat of Retaliation due to exercising a legal right, applying to an official authority or Ford Otosan,

özgürlüğünü kullanması veya benzeri bir sebeple Misillemeye uğradığı veya Misilleme tehdidi altında olduğunu Şirket'e bildirmesi de İhbar niteliğinde değerlendirilir.

Bir Misilleme riski söz konusu olması veya açıkça bir Misilleme ihbarı karşısında iddialar Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. Disiplin Politikası ve ilgili diğer politika ve prosedürler kapsamında ivedilikle incelemeye alınır, soruşturulur ve gerekli hallerde konu Disiplin Kurulu'na sevk edilir.

Soruşturma sırasında Çalışan'ın herhangi bir Misilleme eylemine maruz kalmaması amacıyla Ford Otosan aşağıdaki tedbirleri ("**Tedbir(ler)**") uygulayabilir:

- İhbara konu Çalışanların, Soruşturma tamamlanana kadar idari izne ayrılması,
- İhbara konu Çalışanların görev yeri ve çalıştığı operasyonun değiştirilmesi,
- İhbara konu Çalışanların vardiya ve çalışma düzeninin değiştirilmesi,
- Misilleme yaptığı ileri sürülen Çalışan'ın Şirket kaynaklarına ve tesislerine erişiminin kısıtlanması, ve
- Misilleme yaptığı ileri sürülen Çalışan'ın Şirket araç ve bilgisayarına el koyulması,
- İhbarcı'nın psikolojik desteğe ihtiyaç duyması halinde Şirket Sağlık Birimi'ne yönlendirilmesi,
- Çalışana halihazırda Misilleme olarak uygulanan bir eylemin, kararın ifasının durdurulması.

Yukarıda sayılan tedbirler bir arada veya ayrı ayrı uygulanabilir. Hangi tedbirin hangi ölçekte uygulanacağı her vakanın niteliğine göre ayrı ayrı değerlendirilecektir.

Bu konularda karar almak hususunda İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliği ve Etik Değerlendirme Heyeti yetkilidir. Bu Politika'da belirtilen durumların dışında meydana gelen vakalarda, İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliği ve Etik Değerlendirme Heyeti Birleşmiş Milletler Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü'nün) temel çalışan haklarını koruyan konu ile ilgili Konvansiyonları ve "İyi Uygulama" Klavuzundan yararlanır.

providing information/documents to an investigation, disciplinary process or audit, testifying, exercising the freedom of association or a similar reason.

In the event of a Retaliation risk or a clear Retaliation notification, allegations are promptly reviewed, investigated, and, if necessary, referred to the Disciplinary Board within the framework of Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. Disciplinary Policy and other relevant policies and procedures.

During the investigation, in order to ensure that the Employee does not experience any Retaliation, Ford Otosan may implement the following measures ("**Measure(s)**"):

- Granting administrative leave to the Employees subject to the Notification until the investigation is completed,
- Changing the workplace and the operation of the Employees subject to the Notification,
- Modifying the shift and working schedule of the Employees subject to the Notification,
- Restricting access of the Employee alleged to have retaliated to Company resources and facilities,
- Seizure of the Company vehicle and computer of the Employee alleged to have retaliated,
- Referring the Whistleblower to the Company Health Unit if psychological support is needed,
- Ceasing the implementation of any ongoing Retaliation action or decision against the Employee.

The measures listed above can be applied together or separately. The determination of which measure will be applied and to what extent will be assessed individually based on the nature of each case.

The Human Resources and Transformation Leadership and the Ethics Evaluation Committee are authorized to make decisions regarding these matters. In cases that might occur outside of the circumstances set out in this Policy, the Human Resources and Transformation Leadership and Ethics Evaluation Committee will refer to the United Nations Universal Declaration of Human Rights, relevant ILO (International Labour Organization) Conventions and "Good Practice" Guidelines that protect fundamental employee rights.

4.2. Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri

Ford Otosan, İhbarcılarının ve bu kapsamda yapılan tüm iletişimin ve soruşturmanın gizliliğini, yasaların izin verdiği en yüksek ölçüde sağlayacaktır. İhbara ilişkin bilgi, belge ve açıklamalar, yalnızca bildirilen hususun uygun şekilde araştırılması ve ele alınması için bilmesi gereken kişilerle sınırlı olarak paylaşılacaktır.

Misillemeye uğradığını veya misilleme tehdidi ile karşılaştığını düşünen Çalışan, bu durumu aşağıda sayılan Bildirim Kanalları aracılığıyla bildirebilir ve Misillemeye karşı gerekli Tedbirler'in alınmasını talep edebilir.

Bildirimde buldukları için misillemeye maruz kaldığını düşünen Çalışanlar bildirimde bulunurken (mevcut ise) iddialarını destekleyici bilgi ve belgeleri temin etmek, konuyu soruşturan Ford Otosan birim ve yetkililerle iş birliği yapmak, talep edilen bilgi ve belgeleri doğru bir şekilde sağlamakla yükümlüdür.

Söz konusu Bildirim, Misilleme veya Misilleme tehdidinin gerçekleşmesinden veya tehdidin ortadan kalkmasından itibaren 6 ay içinde yapılmalıdır.

4.3. Bildirim Kanalları

Ford Otosan Çalışanları ve İş Ortakları, Misilleme'nin Engellenmesi Politikası'nın ihlalini teşkil ettiğini düşündükleri her türlü durumu aşağıdaki Bildirim Kanalları ile Ford Otosan'a bildirebilirler. Bildirim Kanalları bunlarla da sınırlı olmayıp Çalışan dilerse bağlı olduğu Liderlerine veya Soruşturma/disiplin süreci veya denetim çalışması esnasında irtibatla olduğu Soruşturma yetkililerine de bildirimde bulunabilir.

Çalışanlar Bildirim öncesinde tereddüt etmeleri durumunda Etik Koordinatörü veya İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliği ile irtibata geçip süreç ile ilgili bilgi alabilir.

Ford Otosan Etik ve İhbar Politikası'nda detaylı açıklandığı üzere İhbarcı bir vakayı bildirirken anonim kalmak için isim ve iletişim bilgilerini paylaşmama hakkına sahiptir.

Liderler bağlı Çalışanlarından kendilerine ulaşan Misilleme ihbarlarını derhal Etik Koordinatörü'ne bildirmekle yükümlüdür.

4.2. Rights and Obligations of the Employees

Ford Otosan will ensure the confidentiality of Whistleblowers and all communications and investigations to the highest extent permitted by law. Information, documents and statements related to the Notification will be shared only with individuals who need to know for the proper investigation and resolution of the reported matter.

An Employee who believes he/she has experienced Retaliation or is under the threat of Retaliation can report this situation through the Notification Channels listed below and request the implementation of necessary Measures against Retaliation.

Employees who believe that they have been subjected to retaliation for making a report are obliged to provide information and documents supporting their claims (if available) with their report, to cooperate with Ford Otosan units and authorities investigating the matter, and to provide the requested information and documents accurately.

The Notification must be made within 6 months from the occurrence of the Retaliation or Retaliation threat or from the cease of the threat.

4.3. Notification Channels

Ford Otosan Employees and Business Partners can report any situation they believe constitutes a violation of the Policy on the Prevention of Retaliation to Ford Otosan through the following Notification Channels. The Notification Channels are not limited to these; if desired, Employees can also report to their Affiliated Leader or the investigation authorities they are in contact with during the investigation/disciplinary process or audit.

Employees can contact the Ethics Coordinator or the Human Resources and Transformation Leadership to get information about the process in case of any hesitation before the Notification.

As explained in detail in Ford Otosan Ethics and Whistleblowing Policy, the Whistleblower has the right not to share his/her name and contact information in order to remain anonymous while reporting an incident.

Leaders are obligated to immediately report any notification regarding Retaliation received from their subordinates to the Ethics Coordinator.

- 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 İK 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)

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'nda yer alan esaslar kapsamında değerlendirilmektedir.

4.4. Soruşturma ve Disiplin Süreci

Misilleme iddiasına dair Soruşturmalar Etik Değerlendirme Heyeti tarafından yürütülür.

Soruşturma'nın (30) işgünü içinde tamamlanması esastır. Bu sürenin uzaması halinde Çalışan'a bilgi verilir.

Soruşturma sonucunda, iddia edilen hususun Misilleme eylemi teşkil ettiği kanaatine varılması halinde Misilleme eylemini gerçekleştirdiği ileri sürülen Çalışan hakkında Ford Otosan Disiplin Politikası uyarınca disiplin sürecinin yürütülmesi amacıyla İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliği'ne bilgi verilir. Gerekli disiplin süreci halin icabına göre, Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. Aylık Ücretli Personel Disiplin Yönetmeliği Prosedürü veya Saat Ücretli Personel Disiplin Kurulu Prosedürü uyarınca, Disiplin Komitesi tarafından yürütülür.

Ford Otosan, 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 hakkında disiplin süreci işletilecektir. Bu nedenle, bildirimlerin gözlemlere dayalı olması ve mümkünse kanıtlarla desteklenmesi son derece

- Ethics Hotline - 0850 305 50 10
- Ethics E-Mail Address - fordotosan.ethicspoint.com or fordotosanmobile.ethicspoint.com
- <https://www.fordotosan.com.tr/en/corporate/about-ford-otosan/notification-form>
- Human Resources and Transformation Leader
- Company Ethics Representatives (HR Leaders at each location)
- Internal Audit Leader
- Ethics Coordinator
- Legal and Compliance Leader
- Compliance Leader
- Notification channels of the Main Shareholders (via Koç Holding Ethics Line "koc.com.tr/ihbarbildirim" or Ford Motor Company SpeakUp@ford.com)

All notices sent to Ford Otosan are shared with Koç Holding A.Ş. through a system called **Global Incident Dashboard** managed by Koç Holding A.Ş. Notices submitted to the Koç Holding Ethics Hotline are evaluated within the scope of the principles set forth in the Koç Group Whistleblowing Policy.

4.4. Investigation and Disciplinary Process

Investigations regarding Retaliation claims are conducted by the Ethics Evaluation Committee.

The Investigation is required to be completed within (30) business days. If the duration extends, the Employee will be informed.

Upon the conclusion of the Investigation, if it is determined that the alleged matter constitutes an act of Retaliation, the Human Resources and Transformation Leadership is informed to initiate the disciplinary process according to Ford Otosan Disciplinary Policy for the Employee alleged to have carried out the Retaliation. The necessary disciplinary process is conducted by the Disciplinary Committee, in accordance with Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. Monthly Paid Personnel Disciplinary Procedure or Hourly Paid Personnel Disciplinary Procedure, as appropriate to the situation.

Ford Otosan protects the Whistleblowers even if accuracy of the incident could not be proved by an Investigation. However, if it is determined during an Investigation process that the Whistleblower intentionally and maliciously made a false notification, disciplinary action will be initiated against this Employee. Therefore, it is extremely important that the notifications are based on observations and can be

önemlidir. İhbarcının kasten ve kötü niyetle yanlış bildirimde bulunduğu tespit halinde dahi bu kişilere karşı Misilleme yapılması kabul edilemez.

Soruşturma veya disiplin sürecinin işletilmesi sonucunda verilen karar Çalışan'a bildirilir. Misilleme kanaati oluşmaması halinde Çalışan (30) işgünü içinde alınan kararın gözden geçirilmesi talebini Koç Topluluğu İhbar Politikası'nda yer alan esaslar kapsamında Koç Holding Etik Hattı vasıtası ile Koç Holding A.Ş.'ye iletebilir.

5. EĞİTİM VE RAPORLAMA

İşbu Politika'nın Şirket içinde Çalışanlar'a duyurulması, Şirket içinde farkındalığın sağlanması amacıyla ile gerekli eğitimlerin verilmesi İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliği'nin sorumluluğundadır. Bu süreçte Hukuk ve Uyum Liderliği ve İç Denetim Liderliği gerekli desteği sağlar.

Politika'nın Ana Ortaklar ve İş Ortakları ile iletişiminin yapılması hususunda Hukuk ve Uyum Liderliği, Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Liderliği ve diğer ilgili Liderlikler gerekli desteği sağlar.

Şirket içinde Misillemeye dair ihbarlar, soruşturmalar, alınan Tedbirler ve Disiplin Kurulu kararları Ford Otosan Yönetim Kurulu'na bağlı olarak çalışan Denetimden Sorumlu Komite'ye (3) aylık periyotlarla İç Denetim ve Etik Komitesi tarafından raporlanır.

6. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

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

İşbu Politika'nın uygulanmasından İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliği, güncellenmesinden ise Hukuk ve Uyum Liderliği sorumludur.

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.

supported with proofs, if possible. Even in the event of determining that the Whistleblower intentionally and maliciously made a false notification, Retaliation against these individuals is also unacceptable.

The Employee will be notified of the decision made as a result of the investigation or disciplinary process. If there is no finding of Retaliation, the Employee can submit a request to Koç Holding for a review of the decision within (30) business days through Koç Holding Ethics Hotline, within the principles outlined in the Koç Group Whistleblowing Policy.

5. TRAINING AND REPORTING

The communication of this Policy to Employees within the Company and providing necessary training in order to raise the awareness within the Company are responsibilities of the Human Resources and Transformation Leadership. Legal and Compliance Leadership and Internal Audit Leadership provide the necessary support during this process.

Legal and Compliance Leadership, Corporate Communication and Sustainability Leadership, and other relevant leaderships provide the necessary support for communicating the Policy to Main Shareholders and Business Partners.

Reports on retaliation-related reports, investigations, measures that have been taken, and disciplinary board decisions within the Company are reported by the Internal Audit and Ethics Committee in (3)-month intervals to the Audit Committee, which operates under the Board of Directors of Ford Otosan.

6. AUTHORITY AND RESPONSIBILITIES

All employees and leaders of Ford Otosan are responsible for complying with this Policy, implementing and supporting relevant procedures and controls of Ford Otosan in accordance with the requirements in this Policy.

Human Resources and Transformation Leadership is responsible for the implementation of this Policy, and the Legal and Compliance Leadership is responsible for the updates.

If there is a discrepancy between the local regulations, applicable in the countries where Ford Otosan operates, and this Policy, subject to such practice not being a violation of the relevant local laws and regulations, the stricter of the two, supersedes.

REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 14.12.2023 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiştir.

Revizyon	Tarih	Açıklama

REVISION HISTORY

This Policy came into effect with the Board of Directors Resolution dated December 14, 2023.

Revision No.	Revision Date	Description