

TOFAŞ

TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.

Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.

Tedarik Zinciri Uyum Politikası

İçerik

1. AMAÇ VE KAPSAM	3
2. TANIMLAR.....	3
3. GENEL İLKELER.....	6
4. İŞ ORTAKLARI İÇİN YOL GÖSTERİCİ İLKELER.....	7
4.1. Yasal Düzenlemeler	7
4.2. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ile Suç Gelirlerinin Aklanması ve Terörizmin ve Kitle İmha Silahlarının Finansmanının Önlenmesi.....	8
4.3. İnsan Hakları.....	8
4.3.1. İstihdam	8
4.3.2. İş Kanunlarına Uyum	8
4.3.3. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi.....	9
4.3.4. Ayrımcılık	9
4.3.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü	9
4.4. Sağlık ve Güvenlik.....	9
4.5. Çevre.....	9
4.6. Hayvan Refahı	10
4.7. Çatışma Minerallerinin Kullanımına Karşı Mücadele	10
4.8. Etik İlkeler, Yasalara ve Uluslararası Sözleşmelere Uyum	11
4.9. Çıkar Çatışması.....	11
4.10. Raporlama	11
4.11. Eğitim ve Geliştirme	11
4.12. Yönetim Sistemleri.....	11
4.13. Değerlendirme ve Düzeltici Eylemler	12
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	12
6. YÜRÜRLÜK TARİHİ VE REVİZYON GEÇMİŞİ	13

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Tedarik Zinciri Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Tofaş'ın temel ilke ve değerlerini İş Ortaklarımız ile paylaşmak ve kendilerinden uyulmasını beklediğimiz standartlara ilişkin gerekli rehberliği sağlamaktır.

Tofaş Etik İlkeleri gözetilerek hazırlanan bu Politika aynı zamanda Tofaş'ın İş Ortakları'nın seçilmesi ve izlenmesi süreçlerinde yön gösterici olmayı amaçlamaktadır.

Tofaş'ın tüm çalışanları ve yöneticileri, Tofaş Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Tofaş, tüm İş Ortakları'ndan 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 Hissedarlar" Tofaş'ın ana hissedarları olan Stellantis N.V. ve Koç Holding A.Ş.'yi ifade eder.

"BM", Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

"BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri" ¹, iş hayatında karşılaşılan insan hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik bir rehber metindir.

"BM Küresel İlkeler Sözleşmesi" ², 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.

"İhracat Kontrol Düzenlemeleri", ticaret, dış politika ve ulusal güvenlik nedenleriyle teknolojilerin, bilgilerin, ürünlerin ve hizmetlerin ithalatını, ihracatını ve yeniden ihracatını düzenleyen ve kısıtlayan ilgili ülke mevzuatını ifade eder.

"Devlet / Kamu Görevlisi" genel olarak aşağıdakileri içerir fakat bunlarla sınırlı değildir:

- Yerel veya yabancı bir ülkede herhangi bir kamu kuruluşunda veya kamu iktisadi teşebbüsünde çalışanlar,
- Yerel veya yabancı bir ülkede bulunan herhangi bir siyasi partinin çalışanları, tüm siyasi adaylar,
- Yerel veya yabancı ülkede, herhangi bir yasama, yürütme veya yargı organında görevi bulunan kişiler,

¹ https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

² <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

- Ulusal, uluslararası ya da yabancı devlet mahkemelerinde görev yapan hâkimler, jüri üyeleri veya diğer yargı görevlileri,
- Ulusal ya da uluslararası parlamentolarda çalışan görevliler veya temsilciler;
- Bir hukuki uyuşmazlığın çözümü amacıyla başvurulmuş tahkim yargılamasında görevli hakemler;

“ILO”, Uluslararası Çalışma Örgütü’nü ifade eder.

“ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”,³ ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklayan İLO Bildirgesini ifade eder:

- Sendika kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması,
- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğinin engellenmesi,
- İstihdam süresince ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

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

“İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR)”⁴ insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 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, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunulan diğer üçüncü taraflar, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman, vb. ile bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini kapsar.

“Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi (PEP)”⁵, günümüzde veya geçmişte, yurt içinde veya yabancı bir ülkede, seçimle veya atama yoluyla kendisine önemli bir kamusal görev tevdi edilen üst düzey gerçek kişiler ile uluslararası kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yöneticileri ve yönetici yardımcıları ile bunlara eşdeğer görev yapan diğer kişiler, üst düzey politikacılar, siyasi partilerin üst düzey görevlileri, üst düzey adli, idari veya askeri görevliler ile kamu iktisadi teşebbüslerinin üst düzey yöneticileri, ve sayılan tüm bu kişilerin eşleri, birinci derece akrabaları (anne, baba ve çocukları) ve yakınlarını ifade eder.

³ <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

⁴ <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

⁵ <https://www.fatf-gafi.org/documents/documents/peps-r12-r22.html>

“**Tofaş**” Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. ve Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

“**Rüşvet**”, bir ticari işlem veya ilişkide usulsüz bir fayda elde etmek amacıyla, bir kamu görevlisine (doğrudan veya göstereceği bir başka kişiye) veya herhangi bir üçüncü kişiye, görevi gereği bir işi yapması veya yapmaması için değerli herhangi bir şey vererek, teklif ederek veya vadederek menfaat sağlamak ve bu yolla karşı tarafı yolsuzluğa teşvik etmek anlamına gelir. Bu tanımda geçen “değerli herhangi bir şey” tanımına, aşağıdaki kapsamda yer verilen fakat bunlarla sınırlı olmayan nitelikteki para, hediye ve eğlence dahildir:

- Tarafsızlığı, performansı ve karar verme yeteneğini kısmen veya tamamen etkileyen veya etkileyebilecek nitelikte olan,
- Kamuoyu tarafından öğrenilmesi halinde itibar riskine sebebiyet verebilecek,
- Yürürlükteki mevzuatın ihlaline neden olabilecek,
- Rüşvet suçunun işlendiği algısına neden olabilecek veya
- Belirli bir görevi yerine getirmek için ayrıcalıklı bir muamele yapılmasına sebebiyet veren her türlü eylem.

“**Suç Gelirlerinin Aklanması**” yasal olmayan faaliyetlerden elde edilen gelirlerin yasal olarak elde edilmiş gibi mali sisteme entegre edilmesi, bir başka deyişle bu gelirlerin yasadışı faaliyetlerden elde edildiğinin gizlenmesidir.

“**Yaptırım**”, bir veya daha fazla ülke veya kuruluş tarafından uygulanan ve bir başka; ülkeyi, bölgeyi, sektörü, kuruluşu veya bireyi hedef almaya yönelik finansal veya ticari işlemler üzerindeki kısıtlamalardır.

“**Yolsuzluk**”, sahip olunan yetkilerin özel kazanç elde etmek için kötüye kullanılmasıdır.

“**Yaptırım Hedefi**”;

- Yaptırımların hedefi olan herhangi bir kişi, kuruluş, gemi veya hükümet ("**Listelenen Kişiler**") (ör. OFAC, *Specifically Designated Nationals and Blocked Persons* ("**SDN**") listesinde yer alanlar);
 - Listelenen Kişiler’in doğrudan veya dolaylı olarak %50 veya daha fazlasına sahip olduğu şirketler;
 - Ukrayna’nın Kırım ve Sivastopol Bölgeleri, Küba, İran, Kuzey Kore ve Suriye gibi, bu Politika’nın onay tarihi itibarıyla, ülke veya bölge çapında kapsamlı Yaptırımlara tabi olan ülke veya bölgelerde ("**Ambargo Uygulanan Ülkeler**") ikamet eden gerçek kişiler ve bu ülkelerde tescilli tüzel kişiler;
- ve

- Ambargo Uygulanan Ülkeler'in hükümetleri veya Venezuela Hükümeti tarafından sahip olunan veya kontrol edilen veya bunların temsilcisi olarak faaliyet gösteren kişi veya şirketler anlamına gelmektedir.

3. GENEL İLKELER

Tofaş, İş Ortakları'nı teknik yetkinlikler, ürün ve hizmet kalitesi, fiyatlandırma, kurumsal itibar ve finansal sağlamlık gibi kriterlere göre seçmektedir. Tofaş ayrıca, bu Politika'da belirtilen ilkelere uyumu sağlamak için İş Ortakları ile ilişkili uyum risklerini, risk temelli bir yaklaşıma göre değerlendirmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde aşağıdaki hususlar benimsenmektedir:

- Yaptırımlar ve İhracat Kontrol Düzenlemeleri'yle ilişkili risklerin etkin bir şekilde yönetimi için gerekli önlemleri almak⁶.
- İş Ortakları'nın doğrudan ya da dolaylı olarak Yaptırım Hedefi olmadığından, ayrıca haklarında Rüşvet, Yolsuzluk, Suç Gelirlerinin Aklanması ile terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanı, insan hakları ihlali vb. olumsuz istihbarat bulunmadığından emin olmak ve diğer muhtemel uyum risklerini tespit etmek amacıyla, Tofaş'ın faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükte olan kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuatın tümüne uygun olarak, herhangi bir İş Ortağı ile iş ilişkisine girmeden önce ve devam eden iş ilişkisi süresince düzenli olarak Durum Tespit Çalışması gerçekleştirmek⁷,
- Yürürlükteki mevzuat, sözleşmesel yükümlülükler ve aşağıda detaylarıyla açıklanan İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler ("**İlkeler**") başta olmak Tofaş Etik İlkeleri'ne uyulup uyulmadığının tespitine yönelik olarak İş Ortakları'nın gerektiğinde denetlenmesi ,
- Gerekmesi halinde, beklenen standartlara uyumu sağlamak için İş Ortakları'na gerekli eğitimleri vermek .

İş Ortağı Kabul Süreci

İş ve operasyon birimleri, birinci hat rolü⁸ olarak, yeni bir İş Ortağı ile iş ilişkisi kurulmadan önce Yaptırımlar ve İhracat Kontrol Düzenlemeleri'yle ilişkili muhtemel riskleri tespit etmek, ilgili tarafın Yaptırım Hedefi olmadığından emin olmak ve Rüşvet, Yolsuzluk, Suç Gelirlerinin Aklanması, terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanı, insan hakları ihlali vb. uyum ve diğer itibari riskleri tespit etmek amacıyla, Tofaş'ın faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükte olan kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuatın tümüne uygun olarak gerekli tüm taahhütlerin alınması suretiyle, bir tarama aracı vasıtasıyla yasaklı liste sorgulaması yapılmasından ("**Durum Tespit Çalışması**")⁹ ve

⁶ Ayrıntılar için lütfen Tofaş Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.

⁷ Ayrıntılar için lütfen Tofaş Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.

⁸ Birinci hat rolleri, ürünlerin ve/veya hizmetlerin, kurumun müşterilerine ulaştırılmasından sorumlu iş birimlerini ifade eder. Operasyonel konular olarak da ifade edilebilecek bu süreçlerde yer alan birinci hattaki her bir çalışan, yapması gereken risk kontrollerinde kendi öz değerlendirmesinden sorumludur.

⁹ Ayrıntılar için lütfen Tofaş Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.

ilgili tarafların, Tofaş İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler¹⁰ uyup uymadıklarının değerlendirilmesinden sorumludur. Bununla birlikte, ilgili İş Ortağı'nın Kamu Görevlisi veya Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi olup olmadığı internet, medya taraması ve diğer veri tabanları üzerinden araştırılarak teyit edilmelidir.

Durum Tespit Çalışması, ikinci hat rolü¹¹ gereği Tofaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği koordinasyonunda iş ve operasyon birimleri tarafından gerçekleştirilir ve düzenli aralıklarla takip edilir. Durum Tespit Çalışması'nın herhangi bir uyum riskine ilişkin uyarı işareti içermesi veya İş Ortağı'nın Kamu Görevlisi veya Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi olduğunun tespit edilmesi durumunda, derhal Tofaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bilgi verilir. Bu durumda, Tofaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği işlemin durdurulması kararını verebilir veya ilgili kişiler hakkında Genişletilmiş Durum Tespit Çalışması ("EDD") gerçekleştirebilir. Bu durumda, tespit edilen uyum riskleri ve bu risklerin Tofaş'a olası etkileri ile iş ilişkisi kurulması veya mevcut bir iş ilişkisinin sonlandırılması önerisi ya da mevcut iş ilişkisine devam edilmesi halinde ne gibi önlemler alınabileceği, Tofaş'ın CEO'suna raporlanır. CEO, söz konusu raporda yer verilen değerlendirme ve önerileri dikkate alarak iş ilişkisine başlama, sürdürme veya sonlandırma kararını verir. CEO onayıyla alınan kararlar, Tofaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği tarafından talep edilmesi halinde Ana Hissedarlar'a raporlanır ve tüm süreç, gerekli görülmesi halinde iç denetime¹² tabi tutulur.

Tofaş, bir İş Ortağı ile herhangi bir sözleşme akdederken, bu Politika ve burada belirtilen İlkelerin herhangi bir şekilde ihlal edildiğinin tespiti halinde söz konusu sözleşmeyi feshetme veya mümkün olan diğer yaptırımları uygulama hakkını saklı tutar. Bu Politika ve İlkeler uyum yükümlülüğü ile Tofaş'ın ilgili taraf üzerinde denetim hakkının bulunması gibi maddeler, ilgili sözleşmelerde yer alır.

4. İŞ ORTAKLARI İÇİN YOL GÖSTERİCİ İLKELER

Tofaş İş Ortakları için Yol Gösterici İlkeler ("İlkeler"), bu Politika ve Tofaş Uyum Programı'nın bir parçası olarak oluşturulmuş ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne uygun olarak hazırlanmıştır. Tofaş, İş Ortakları'nın ön yetkinlik değerlendirmesi yapılarak seçilmesi ve izlenmesi süreçlerinde bu İlkeler'i göz önünde bulundurmakta olup Tofaş'ın tüm İş Ortakları'nın bu İlkelere uyması beklenmektedir. Tofaş, bir İş Ortağı ile herhangi bir sözleşme akdederken, bu Politika ve burada belirtilen İlkeler'in herhangi bir şekilde ihlal edildiğinin tespiti halinde söz konusu sözleşmeyi feshetme veya mümkün olan diğer yaptırımları uygulama hakkını saklı tutar.

4.1. Yasal Düzenlemeler

Tofaş İş Ortakları'ndan, rekabet yasaları, Suç Gelirlerinin Aklanması ve terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanının önlenmesine yönelik mevzuat, veri gizliliği düzenlemeleri ve rüşvet

¹⁰ Ayrıntılar için lütfen Politika'nın "4. İş Ortakları için Yol Gösterici İlkeler" başlığına bakınız.

¹¹ İkinci hat olarak adlandırılan ve birinci hattaki süreçlerle yakından bağlantılı olan Uyum Fonksiyonu uyum risklerinin yönetimi konusunda birinci hatta destek sunar ve iş birimleri arasında gerekli koordinasyonu gerçekleştirir. Sürekli izleme faaliyetlerinin yanı sıra risklerin oluşmasını/ tekrarını önlemek için aksiyon planları önerir ve bunların takibini sağlayarak birinci hattı destekler.

¹² Üçüncü hat rolü olarak iç denetim, geçmişe yönelik tespitlerden yola çıkarak yönetim ve risk yönetiminin yeterliliği/etkililiği hakkında bağımsız ve objektif güvence ile tavsiye sunmayı amaçlamaktadır.

ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili mevzuat başta olmak üzere faaliyetleri ve sektörleri kapsamındaki tüm mevzuata uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

4.2. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ile Suç Gelirlerinin Aklanması ve Terörizmin ve Kitle İmha Silahlarının Finansmanının Önlenmesi

İş Ortakları'ndan, Tofaş adına faaliyetlerini yürütürken ABD'nin "Rüşvetin Önlenmesi ve Yabancı Ülkelerde Yolsuzluk Uygulamaları Kanunu" ("FCPA"), "Birleşik Krallık Rüşvet Yasası" ("UKBA") dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, Suç Gelirlerinin Aklanması, terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanının önlenmesiyle ilgili yürürlükteki tüm mevzuata uymaları beklenmektedir.

Haksız avantaj elde etmek ve tarafsız karar verme süreçlerini etkilemek için her türlü rüşvet ile herhangi bir üçüncü tarafa doğrudan veya dolaylı olarak değerli herhangi bir şeyin verilmesi veya alınması kabul edilemez. Kötü niyetle olsun veya olmasın, Suç Gelirlerinin Aklanması ya da terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanına sebebiyet verebilecek her türlü faaliyet yasa dışıdır ve kabul edilemez.

Tüm işlemler doğru, şeffaf ve yeterli açıklamaları ihtiva edecek bir şekilde yasal defterlere ve kayıtlara işlenmelidir.

4.3. İnsan Hakları

İş Ortakları'ndan ticari faaliyetlerini Tofaş İnsan Hakları Politikası'na uygun olarak gerçekleştirmeleri beklenmektedir.

İş Ortakları, insan haklarının henüz yeterince korunmadığı coğrafi bölgeler de dahil olmak üzere faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde insan haklarına saygı gösterir. İş Ortakları, temel insan hakları ihlallerine ilişkin suç ortaklığı veya gizli anlaşma durumlarını önlemek için çalışmayı kabul eder.

İş Ortakları, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirme kararlılığını taahhüt eder ve tüm tedarik zinciri boyunca bu haklara saygı gösterilmesini teşvik eder.

4.3.1. İstihdam

Tofaş'ın İş Ortakları, faaliyetlerinin çocuk işçi çalıştırılması, zorla çalıştırma, iş istismarı ile ilişkilendirilmemesini sağlamalıdır.

Ayrıca İş Ortakları'ndan, ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca, kölelik ve insan kaçakçılığına karşı "sıfır tolerans" yaklaşımlarının olması ve hiçbir koşul altında zorunlu çalıştırmaya başvurmamaları (çalışma, bir tehdit yoluyla dayatıldığında (yiyecek alıkoyma, araziye el koyma, maaş ödememe, fiziksel şiddet, cinsel istismar veya gönüllü olmayan hapishane işçiliği, vb.) cebri veya zorunlu olarak kabul edilir) beklenmektedir.

4.3.2. İş Kanunlarına Uyum

İş Ortaklarının, faaliyet gösterdikleri ülkelerin iş kanunlarına uymaları beklenmektedir.

Ücret belirleme süreci, ilgili sektörlerle, yerel iş piyasasına göre rekabetçi şekilde ve eğer varsa toplu iş sözleşmelerinin koşullarına uygun olarak tespit edilmelidir. Sosyal yardımlar da dâhil olmak üzere ücretlerin tümü, yürürlükteki yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak ödenmelidir. Çalışma saatleri, fazla mesai, azami çalışma saatleri ve çalışanlara sağlanan faydalar gibi diğer ilgili yasa ve düzenlemelere uyulmalıdır.

4.3.3. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi

İş Ortakları'ndan şiddetin, tacizin, iç ve dış tehditlerden kaynaklanan diğer emniyetsiz ve rahatsız edici koşulların bulunmadığı bir çalışma ortamı sağlaması beklenir. Hiçbir şekildeki fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik tacize, zorbalığa, suistimale veya tehdide tolerans gösterilmez.

4.3.4. Ayrımcılık

İş Ortakları'ndan herhangi bir ayrımcılığın kabul edilmediği, çalışanlara adil davranıldığı ve ayrımcılığa tolerans gösterilmeyen (ırk, cinsiyet, renk, ulusal veya sosyal köken, etnik köken, sendikal faaliyet, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet tanımları veya siyasi görüşler gibi) bir çalışma ortamı sağlamaları ve eşit muamele sağlamaları beklenmektedir.

4.3.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü

İş Ortakları, çalışanlarının herhangi bir misilleme korkusu hissetmeden bir sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma hak ve özgürlüklerine saygı duymalıdır.

4.4. Sağlık ve Güvenlik

İş Ortakları'ndan güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaları, ilgili tüm yasal düzenlemelere uymaları ve tüm çalışma alanları için gerekli tüm güvenlik önlemlerini almaları ve uygulamaları beklenir. İş Ortakları, güvenli olmayan koşullar veya davranışlar ortaya çıktığında, yaralanma ve kaza riskini en aza indirmek için gerekli önlemleri derhal almalıdır.

4.5. Çevre

Tofaş, İş Ortakları'nın çevreyi korumak ve muhafaza etmek için azami çabayı sarf etmesini bekler. Bu kapsamda Tofaş, İş Ortakları'ndan ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde aşağıda belirtilen konulara uymalarını bekler;

- Tofaş'ın Sağlık, Güvenlik ve Çevre Yönetim Sistemi Prosedürü de dâhil olmak üzere yürürlükteki tüm çevre ile ilgili düzenlemelere uymak.
- Tedarikçi ISO 14001 sertifikasına veya eşdeğer bir standart sertifikasına sahip olmak veya sertifikalı olmak için adımlar attığını göstermek.
- Çevresel performanslarını ve kaynak verimliliklerini sürekli iyileştirmek ve çevresel etkilerini azaltmak.
- Ürünlerini geliştirmek ve çevreye saygı açısından daha da yüksek bir standarda getirmek için araştırma alanında gönüllü bir politika benimsemek.
- Geri dönüştürülmüş malzemeleri ve/veya doğal kaynaklı malzemeleri entegre eden çözümler önererek Tofaş'ın yeşil malzemelere olan bağlılığını yerine getirmek.

- Tofaş tarafından İş Ortağı'ndan satın alınan malzemelerin, ürünlerin veya parçaların, üretim ülkelerinde geçerli olan yasalara veya yönetmeliklere uygun olmasını ve yasaklı maddeler ve malzemeler içermemesini sağlamak.
- Malzeme teklifleri aracılığıyla araçların geri dönüştürülebilirliği hedefine katkıda bulunmak.
- Paris anlaşması doğrultusunda yapılan Tofaş taahhütlerine katkıda bulunmak için CO2 emisyonlarını azaltmaya yönelik bir politika uygulamak ve bu amaçla, her yıl Tofaş'a satın alınan mal ve hizmetlerin üretimi, yukarı ve aşağı yönlü nakliyesi ile ilgili CO2 emisyonlarını bildirmek.
- Endüstriyel kazalara ve diğer acil durumlara karşı etkili izleme sistemlerine ve prosedürlerine sahip olmak.
- Sera gazı emisyonları ve enerji tüketimi, su yönetimi, atık yönetimi, kirliliğin önlenmesi ve biyoçeşitliliğin korunması konularını ele alarak çevresel etkilerini azaltmak .
- Endüstriyel kazalara ve diğer acil durumlara karşı etkili izleme sistemlerine ve prosedürlerine sahip olmak.
- İş Ortakları'nın iş ortakları ve üçüncü taraflarının çevresel performanslarını iyileştirmeye teşvik etmek.

4.6. Hayvan Refahı

Tofaş'ın İş Ortakları, Dünya Hayvan Sağlığı Örgütü ("OIE") tarafından hayvan refahıyla ilgili olarak resmileştirilen beş hayvan hakkına saygı göstermeyi ve kendi İş Ortakları'nın da söz konusu hayvan haklarına saygı göstermesini sağlamayı taahhüt eder.

4.7. Çatışma Minerallerinin Kullanımına Karşı Mücadele

Tofaş, ihtiyatlılık görevini yerine getirmeyi ve sorumlu tedarikin geliştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Tofaş'ın politikası, özellikle çatışma bölgelerinden (tungsten, tantal, kalay ve altın dahil) kullanılan minerallerin kaynağı konusunda İş Ortakları ile şeffaflık sağlamaktır.

İş Ortakları, aşağıdakileri yazılı olarak Tofaş'a sunmayı taahhüt eder:

- Tedarik edilen parçaların üretiminde kullanılan malzemelerin ayrıntılı bileşimi ve bu bileşimdeki herhangi bir değişiklik.
- EICC-GeSI / CMRT formunun en son sürümü aracılığıyla "çatışma mineralleri" hakkında yürürlükteki mevzuata uymak için gerekli tüm bilgiler.
- Doğrudan veya taşeronlar aracılığıyla satın aldığı izabe tesisi.
- Yasa dışı kanallardan tedarik yapmaktan kaçınmak ve sorumlu bir tedarik sürecini teşvik etmek.

4.8. Etik İlkeler, Yasalara ve Uluslararası Sözleşmelere Uyum

Tofaş, İş Ortakları'ndan işlerini adil, dürüst, mevzuata ve Tofaş Etik İlkeleri'ne uygun olarak gerçekleştirmelerini beklemektedir.

Tofaş, İş Ortakları'ndan; tüm iş ve işlemlerini yasalara, Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi'ne, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeleri'ne (Global Compact) , Tofaş Etik İlkeleri'ne ve Tofaş'ın sair uyum politikalarına uygun olarak gerçekleştirmelerini ve tüm işlerinde adillik, doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven, hesap verilebilirlik, açıklık ve saygı esasları çerçevesinde hareket etmelerini beklemektedir.

4.9. Çıkar Çatışması

İş Ortakları, Tofaş çalışanları ile kendileri (veya yakınları) arasında çıkar çatışmasına yol açabilecek veya bu şekilde algılanabilecek ve Tofaş'ın itibarına zarar verebilecek kişisel ilişkilere girmemelidir.

İş Ortakları veya Tofaş ile iş ilişkisi bulunma ihtimali olan diğer kişi ve kuruluşlar ile bu kişi ve kuruluşlara iş veren, bunların işlerini onaylayan ya da bunlar ile ilgili karar alan Tofaş çalışanları arasında, akrabalık, arkadaşlık veya benzeri yakın bir ilişki bulunan veya bulunma ihtimali olan kişi, kuruluş ve Tofaş çalışanları, durum hakkında Tofaş Hukuk Müşavirliği'ne bilgi vermekle yükümlüdür.

Eski bir Tofaş çalışanı ile Tofaş arasında doğrudan veya dolaylı herhangi bir iş ilişkisi tesis edilmeden önce iş ilişkisi kuracak departman, konuyla ilgili Tofaş Hukuk Müşavirliği'ne bilgi verir ve şirket iç prosedürleri kapsamında gerekli onay süreci işletilir.

4.10. Raporlama

İş Ortakları'ndan, ihlalleri bildirmek ve gerekli önlemleri zamanında almak için etkili iletişim kanalları oluşturmaları beklenir. İş Ortakları ve çalışanları endişelerini, herhangi bir intikam veya misilleme korkusu bu iletişim kanalları aracılığıyla bildirebilmeleri gerekmektedir. Ek olarak İş Ortakları'nın çalışanları, endişelerini doğrudan Tofaş Etik Kurulu'na (etikkurul@tofas.com.tr) veya alternatif olarak Ana Hissedarlar'ın her birinin Etik Hattı'na da bildirmeleri mümkündür.

4.11. Eğitim ve Geliştirme

Tofaş, İş Ortakları'nı, çalışanlarına daha fazla beceri ve yetkinlik kazanmaları için eğitim programları ve araçlar sağlamaya teşvik eder.

4.12. Yönetim Sistemleri

İş Ortakları'ndan, yasalara, düzenlemelere ve bu Politika'da yer verilen ilkelere uygun şekilde faaliyette bulunmalarını sağlamak için etkin ve işleyen yönetim sistemlerine sahip olmaları beklenir.

4.13. Değerlendirme ve Düzeltici Eylemler

Tofaş, İş Ortakları'nın sosyal ve çevresel performansını, kendisi veya üçüncü bir tarafça düzenli olarak değerlendirme yapma hakkını saklı tutar. Bu değerlendirme çevre, işgücü uygulamaları, adil iş uygulamaları ve sürdürülebilir tedarik gibi konuları kapsamakta olup risk tanımlaması ve denetlenecek tesislerin seçimi için kullanılır.

Tofaş, İş Ortakları'nın performanslarını aynı hizaya getirmek için düzeltici eylemleri uygulamaya koymaları için bir eylem planı uygulamalarını isteyebilir ve gerekli çözüm yollarını ortaklaşa tanımlamaları için İş Ortakları'na teknik destek sağlar.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tofaş'ın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Tofaş'ın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Tofaş, 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 Tofaş'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 Tofaş Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticiinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. (i) etikkurul@tofas.com.tr adresine e-posta göndererek veya alternatif olarak, (ii) Koç Holding A.Ş.'nin Etik Hattı'na "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden, Stellantis N.V.'nin Etik Hattı'na "<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/tr/gui/102375/index.html>" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz. Tofaş çalışanı olmanız halinde, yukarıdaki kanallara ek olarak "go.tofas.com.tr" linki vasıtasıyla ulaşabilecek "Etik İhbar Hattı" üzerinden de ihbar ve bildirimlerinizi iletebilirsiniz.

Tofaş çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Tofaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'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 sözleşmeler feshedilebilir.

6. YÜRÜRLÜK TARİHİ VE REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 10.07.2024 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Tofaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama